Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 7 del 9 gennaio 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Lunedì, 9 gennaio 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1633.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese della provincia di Novara e del Comune di Voghera che effettuano la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1634.

Norme sul trattamento economico e normativo degli "scarichini e trasbordatori viaggianti" dipendenti dalle imprese esercenti servizi in appalto presso stazioni delle Ferrovie dello Stato.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1635.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese esercenti i servizi concessi in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1633.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese della provincia di Novara e del comune di Voghera che effettuano la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto interprovinciale di lavoro 27 marzo 1957 per gli impiegati addetti all'industria della lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria, stipulato tra l'Associazione Industriali di Novara, l'Unione Industriali del Verbano, Cusio ed Ossola, l'Associazione Industriali di Voghera, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni ed Affini - Sindacato Unitario Lavorazioni Legno, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Nazionale Edili e Affini, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Associazione Industriali di Novara, l'Unione Industriali del Verbano, Cusio ed Ossola, l'Associazione Industriali di Voghera, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 79 del 4 maggio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto interprovinciale di lavoro 27 marzo 1957, per gli impiegati addetti all'industria della lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria, sono regolati, per la provincia di Novara e per il comune di Voghera, da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto interprovinciale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese della provincia e del comune sopra indicati che effettuano la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 22 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, foglio n. 119. — VILLA

CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO 27 MARZO 1957

PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA LAVORAZIONE DELLE PIETRE NATURALI E SINTETICHE PER OROLOGERIA, PER TUTTE LE ALTRE APPLICAZIONI INDUSTRIALI E PER BIGIOTTERIA

Milano, lì 27 marzo 1957

tra

l'Associazione Industriali di Novara, rappresentata per delega del proprio Presidente cav. del lavoro dottore *Guido Maggia,* dal dott. *Comelli Luigi,* assistito dal dott. *Gino Malaspina,*

l'Unione Industriali del Verbano, Cusio ed Ossola, rappresentata per delega del proprio Presidente commendator dott. ing. *Severino Cristofoli,* dal dott. *Emanuele Levati,*

l'Associazione Industriali di Voghera, rappresentata per delega del proprio Presidente ing. *Luigi Palli,* dal dott. *Pietro Bottazzi;*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la F.I.L.C.A. - Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni e Affini - Sindacato Unitario Lavorazioni Legno, Artistiche e Varie, rappresentato, per delega del Segretario Nazionale sig. *Paolo Bellandi,* dal cav. *Alberto Abbiati,* Segretario Sindacale della Federazione stessa, assistito dai signori: *Feccia Livio* del Sindacato Provinciale di Novara, *Alessandria Carlo* del Sindacato Provinciale di Cremona e *Maestri Angelo* del Sindacato Provinciale di Milano,

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nella persona del dott. Dionigi *Coppo,* Segretario Confederale e del cav. *Alberto Abbiati*

e la Fe.N.E.A. - U.I.L. - Federazione Nazionale Edili e Affini, rappresentata dal suo Segretario Nazionale dott. *Giordano Gattamorta,* assistito dal sig. *Carlo Scalvini,*

con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del dott. *Raffaele Vanni*

e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal dott. *Eugenio Giambarba;*

Milano, lì 27 marzo 1957

tra

l'Associazione Industriali di Novara, rappresentata per delega del proprio Presidente cav. del lavoro dottore *Guido Maggia,* dal dott. *Comelli Luigi,* assistito dal dott. *Gino Malaspina,*

l'Unione Industriali del Verbano, Cusio ed Ossola, rappresentata per delega del proprio Presidente commendator dott. ing. *Severino Cristofoli,* dal dott. *Emanuele Levati,*

l'Associazione Industriali di Voghera, rappresentata per delega del proprio Presidente ing. *Luigi Palli,* dal dott. *Pietro Bottazzi;*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie, rappresentata per delega del proprio Segretario Nazionale sig. *Italico Utimperghe,* dal comm. *Bruno Scheggi,*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), rappresentata dal Segretario Generale prof. *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni;*

è stato stipulato il presente Contratto Interprovinciale di Lavoro per gli impiegati addetti all'industria della lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui allo articolo 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì, le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Appartegono alla 1ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni,

sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplicano le mansioni impiegatizie, non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad 1 anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convezionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile;
Festa del Lavoro: 1° maggio;
Proclamazione della Repubblica: 2 giugno;
Giorno Unità Nazionale: 4 novembre.

b) Giorni festivi a tutti gli effetti civili:

Capodanno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
San Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre.

Qualora una o più festività di cui alle lettere *a*) e *b*) precedenti cadano di domenica od in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione mensile), salve restando le eventuali migliori condizioni in atto.

Nel caso in cui la festività del S. Patrono coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lettere *a*) e *b*) sarà sostituita con altro giorno da concordarsi aziendalmente.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro notturno	30%
lavoro in giorni festivi	40%
lavoro straordinario notturno	50%
lavoro straordinario festivo	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di apparte-

nenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*), *c*) del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui al precedente comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*), *c*) del primo comma del seguente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile.

Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiata come segue:

per l'anzianità maturata sino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato;

per l'anzianità maturata dopo tale data, e fino al 30 maggio 1954, invece, la aliquota stessa è calcolata oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato, anche sull'indennità di contingenza;

per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1954, sullo stipendio unificato e sulla nuova indennità di contingenza.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, restando consolidati in cifra gli scatti maturati precedentemente al 14 giugno 1952, nonchè le seguenti quote globali di rivalutazione per ogni scatto maturato:

ETÀ	Prima categoria	Seconda categoria	Terza categoria *A*	Terza categoria *B*
Uomini				
Superiori ai 20 anni. .	468	390	338	312
Donne				
Superiori ai 20 anni. .	468	343	297	276

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Resta acquisito per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli aumenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 chilometri, la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono Membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di Categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato in servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'impiegato non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia e, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, numero 653 e 3 maggio 1955, n. 370 ed eventuali successive modifiche.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di vaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dello impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio della assenza il certificato medico attestante la malattia. In

mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 (sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri) e successive disposizioni.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre lo impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini siano stabiliti come segue: per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

	Mesi di preavviso		
	Terza categoria	Seconda categoria	Prima categoria
Anni di servizio:			
fino a 5 anni non compiuti. . .	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni non compiuti. .	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae,* per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del li-

cenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazione varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno e fino a 5 anni compiuti;

b) 100% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, numero 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, lo impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando sono disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della Azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà conseguata, a cura dell'Azienda a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto interprovinciale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1957 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960 n. 1634.

Norme sul trattamento economico e normativo degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dalle imprese esercenti servizi in appalto presso stazioni delle Ferrovie dello Stato.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti: l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa S.A.G.A.D. esercente servizi in appalto presso le stazioni FF. SS. di Milano Centrale e Milano Smistamento; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa S.A.I.L.I.D. esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di La Spezia Centrale; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa S.A.I.L.I.D. esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Pisa Centrale; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dalla impresa S.A.I.L.I.D. esercente servizi in appalto presso le stazioni FF. SS. di Roma Termini e Roma Ostiense; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dalla impresa S.A.G.A.D. esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Roma Smistamento; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa Aimone Cesari esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Napoli Centrale; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa S.A.I.L.I.D. esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Sapri; l'accordo 16 giugno 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa Cesari Aimone esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Messina Centrale; l'accordo 28 luglio 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa Aimone Cesari esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Torino Smistamento; l'accordo 2 ottobre 1959 che regola il lavoro degli « scarichini e trasbordatori viaggianti » dipendenti dall'impresa Ottorino Biagi esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Livorno Centrale; stipulati tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari, con la partecipazione delle rispettive imprese sopraindicate, e il Sindacato Ferrovieri Italiani, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico; ai quali hanno aderito, in data 19 febbraio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico; ed, in data 29 febbraio 1960, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico e l'Associazione Nazionale Cooperative Portabagagli FF. SS. e Secondarie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 84 del 20 maggio 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati gli accordi indicati nel preambolo, relativi agli scarichini e trasbordatori viaggianti dipendenti dall'impresa S.A.G.A.D., esercente servizi in appalto presso le stazioni FF. SS. di Milano Centrale, Milano Smistamento, Roma Smistamento; dalla impresa S.A.I.L.I.D., esercente servizi in appalto presso le stazioni FF. SS. di La Spezia Centrale, Pisa Centrale, Roma Termini, Roma Ostiense, Sapri; dall'impresa Aimone Cesari. esercente servizi in appalto presso le stazioni FF. SS. di Napoli Centrale, Messina Centrale, Torino Smistamento; dall'impresa Ottorino Biagi, esercente servizi in appalto presso la stazione FF. SS. di Livorno Centrale; integrativi del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 1958 per gli operai addetti a servizi in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato; sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese citate nel primo comma, esercenti servizi in appalto presso stazioni delle Ferrovie dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 22 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, foglio n. 118. — VILLA

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LE STAZIONI FF. SS. DI MILANO CENTRALE E MILANO SMISTAMENTO

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del Comm. *Vittorio Pierucci* della Società S.A.G.A.D.;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo,* rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari; con la partecipazione dei Signori *Tortorella* e *Di Leno;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini;*

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Milano Centrale e Milano Smistamento, gestito in appalto dalla Impresa S.A.G.A.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare i licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata di L. 15 e delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III.

Per i periodi di tempo accessori in partenza ed in arrivo per ogni treno, allo scopo di agevolare i lavoratori, viene convenuta la durata complessiva dei periodi stessi in 30 minuti senza obbligo di prestazione ai treni ad orari fissi, con l'impegno però dei lavoratori di assicurare la loro presenza in arrivo o per la partenza dei treni.

IV.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI « SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI » DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DE LA SPEZIA CENTRALE

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Sig. *Mario Varanonuovo* della Soc. S.A.I.L.I.D.

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.), rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo*, rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini*;

è stata esaminata la particolare situazione del Servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di La Spezia centrale, gestito in appalto dall'Impresa S.A.I.L.I.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per la Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni sindacali innanzi costituite, intese ad evitare licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso:

I

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria, o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata di L. 26 e delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II

Le ore eccedenti le 10 giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III

Per quanto riguarda le corse al porto, servizio cui l'impresa potrebbe per contratto di appalto rinunciare ma che mantiene in gestione per evitare ulteriori licenziamenti, il turno giornaliero di lavoro non potrà superare le 10 ore giornaliere per ogni lavoratore.

IV

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI PISA CENTRALE

Addì 16 giugno 1959

tra

la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del Sig. *Mario Varononuovo* della Società S.A.I.L.I.D.;

e

il Sindacato Ferrovieri Italiani (S.F.I.), rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo,* rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico (F.I.L.T.A.T), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini,* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini;*

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Pisa centrale gestito in appalto dalla Impresa S.A.I.L.I.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti: ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare i licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata di L. 20 e delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI ROMA TERMINI E ROMA OSTIENSE

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Sig. *Mario Varanonuovo* della Soc. S.A.I.L.I.D.;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo*, rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini*;

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Roma Termini e Roma Ostiense, gestito in appalto dall'Impresa S.A.I.L.I.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;
ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;
avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare i licenziamenti;
considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;
le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI ROMA SMISTAMENTO

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Comm. *Vittorio Pierucci* della Soc. S.A.G.A.D.;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Signor *Domenico Ciardullo*, rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini*;

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Roma Smistamento, gestito in appalto dalla Impresa S.A.G.A.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare i licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore maggiorata delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III.

Per i periodi di tempo accessori in partenza ed in arrivo per ogni treno, allo scopo di agevolare i lavoratori, viene convenuta la durata complessiva dei periodi stessi in 30 minuti senza obbligo di presentazione ai treni ad orari fissi, con l'impegno però dei lavoratori di assicurare la loro presenza in arrivo e per la partenza dei treni.

IV.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI NAPOLI CENTRALE

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Alleyrucci,* con la partecipazione del Comm. *Aimone Cesari* della Impresa Cesari;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo,* rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari, con la partecipazione del Sig. *Paolo Di Celmo* del Sindacato Provinciale di Napoli;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini,* con la partecipazione del Signor *Franco Esposito* del Sindacato provinciale di Napoli;

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Napoli Centrale, gestito in appalto dall'Impresa Aimone Cesari.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esubecante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare i licenziamenti:

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata di L. 31 e delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

La predetta maggiorazione di L. 31 è da computarsi ai soli effetti degli istituti delle ferie, festività, gratifica natalizia e indennità di licenziamento.

III.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

IV.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° luglio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 1959 si intende prorogato l'accordo 10 luglio 1957 stipulato tra la Impresa Aimone Cesari e il Sindacato Ferrovieri Italiani.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI SAPRI

Addì 10 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del Sig. *Mario Varanonuovo* della Società S.A.I.L.I.D.;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo* rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini;*

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Sapri, gestito in appalto dalla Impresa S.A.I.L.I.D.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1959, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I.

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazioni, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera di 10 ore, maggiorata delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II.

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione per lavoro straordinario.

III.

Per quanto innanzi, nella considerazione appunto che nel mese le prestazioni giornaliere medie dei lavoratori addetti al servizio in questione non possono in fatto che raggiungere le 7-8 ore circa, viene stabilita la determinazione del compenso per festività, ferie, gratifica natalizia e indennità di licenziamento agli scarichini di Sapri, sulla base forfettaria di nove quote della retribuzione oraria al momento della liquidazione, calcolata come avanti detto (moltiplicando per 9 la retribuzione per 10 ore diviso 10), oltre la indennità di mensa nella misura intera.

IV.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 16 GIUGNO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI MESSINA CENTRALE

Addì 16 giugno 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Comm. *Aimone Cesari* della Impresa Cesari;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo*, rappresentante Nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari, per delega della Sezione Provinciale di Messina del Sindacato stesso;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Carmelo Termini*;

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Messina Centrale gestito in appalto dalla Impresa Cesari Aimone.

Dopo ampia e cordiale discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto risulta sin dal 1° settembre 1954, esuberante rispetto alle effettive esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per la Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958 senza procedere ad un ridimensionamento della forza organica;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati e, per essi, anche delle Organizzazioni Sindacali, intese ad evitare licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra fra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

Le parti hanno convenuto quanto segue:

I.

Resta confermata ed inalterata la retribuzione 9 ore giornaliere, sulla base della tabella salariale 9 ore.

II.

L'Impresa si impegna a mantenere in servizio lo attuale numero dei lavoratori alle proprie dipendenze addetti al servizio di che trattasi senza procedere ai licenziamenti salvo i casi rientranti nell'art. 32 del contratto di lavoro.

III.

A seguito di quanto detto al precedente punto secondo resta in facoltà dell'impresa di derogare dalla norma del conguaglio mensile o quindicinale di cui al predetto articolo 5. In conseguenza di ciò al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione per quante sono state le ore di prestazioni effettivamente rese nel periodo mensile o quindicinale.

IV.

Il lavoro straordinario verrà calcolato computando come tale l'eccedenza oraria 9 ore sul rapporto tra le ore di effettivo servizio (compresi i periodi accessori in arrivo e partenza) prestate nel mese o nella quindicina e le giornate di presenza.

Il presente accordo forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 28 LUGLIO 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI TORINO SMISTAMENTO

Addì 28 luglio 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Comm. *Aimone Cesari* dell'Impresa Cesari

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo*, rappresentante Nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini;*

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Torino Smistamento, gestito in appalto dalla Impresa Aimone Cesari.

Dopo ampia discussione, preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c. c. n. l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'Impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche dalle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato art. 5;

la parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazioni, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° luglio 1959 e forma parte integrante del c. c. n. l. 22 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 2 OTTOBRE 1959 CHE REGOLA IL LAVORO DEGLI «SCARICHINI E TRASBORDATORI VIAGGIANTI» DIPENDENTI DA IMPRESE SERVIZI IN APPALTO PRESSO LA STAZIONE FF. SS. DI LIVORNO CENTRALE

Addì, 2 ottobre 1959

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSITRA), rappresentata dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci*, con la partecipazione del Comm. *Ottorino Biagi* della Impresa omonima;

e

il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.), rappresentato dal Sig. *Domenico Ciardullo*, rappresentante nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari, assistito dal Sig. *Mario Lattanzio* dello S.F.I. di Livorno;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Carmelo Termini* e Sig. *Luigi Gatti*;

è stata esaminata la particolare situazione del servizio scarichini e trasbordatori viaggianti di Livorno Centrale, gestito in appalto dall'Impresa Ottorino Biagi.

Dopo ampia discussione:

preso atto che il numero dei lavoratori occupati presso il predetto appalto permane esuberante rispetto alle esigenze del servizio, nonchè della impossibilità per l'Impresa di dare integrale applicazione alle norme di cui all'art. 5 del c.c. n.l. 22 maggio 1958, senza procedere a licenziamenti;

ammesso che l'impresa attraverso la riduzione del personale potrebbe assicurare il servizio con l'effettuazione dell'orario normale di 10 ore giornaliere;

avute presenti tuttavia le istanze dei lavoratori interessati, e per essi anche delle loro Organizzazioni Sindacali innanzi costituite, intese ad evitare licenziamenti;

considerato che il caso in esame rientra tra quelle situazioni di cui al penultimo capoverso del citato articolo 5;

le parti, accolta da parte dell'Impresa la richiesta di non procedere a licenziamenti, riconosciuta l'impossibilità di assicurare ai lavoratori l'orario medio di 10 ore giornaliere di lavoro, in relazione al disposto del suddetto capoverso, convengono quanto appresso.

I

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la retribuzione oraria o frazione di essa per quante sono le ore o frazione, effettivamente lavorate giornalmente senza impegno di conguaglio mensile. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo per 10 la paga tabellare giornaliera per 10 ore, maggiorata delle quote di scala mobile.

Resta ferma la corresponsione di quant'altro contrattualmente dovuto in dipendenza della prestazione giornaliera.

II

Le ore eccedenti le dieci giornaliere saranno compensate con la maggiorazione di lavoro straordinario.

III

Per i periodi di tempo accessori in partenza ed in arrivo per ogni treno, allo scopo di agevolare i lavoratori, viene convenuta la durata complessiva dei periodi stessi in 45 minuti senza obbligo di presentazione ai treni ed orari fissi, con l'impegno però dei lavoratori di assicurare la loro presenza in arrivo e per la partenza dei treni.

IV

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° novembre 1959 e forma parte integrante del c.c.n.l. 22 maggio 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro 22 maggio 1958, e relative tabelle, per gli operai e gli impiegati addetti ai servizi in appalto dalla Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, stipulati tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari, l'Associazione Nazionale Cooperative Portabagagli Ferrovie dello Stato e Secondarie e il Sindacato Ferrovieri Italiani, con l'assistenza del Raggruppamento appalti ferroviari, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari Traffico, con l'assistenza della Confederazione Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari, l'Associazione Nazionale Cooperative Portabagagli Ferrovie dello Stato e Secondarie e la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti: il trattamento normativo ed economico per assunzioni occasionali lavori ai treni cantieri e cantieri iniezione, lavorazione e manipolazione legnami Ferrovie dello Stato; l'accordo 19 febbraio 1959 per gli addetti ai lavori di carico e scarico, treni cantieri e cantieri iniezione, lavorazione e manipolazione legnami Ferrovie dello Stato (integrativo al c. c. n. l. 22 maggio 1958); l'accordo 31 luglio 1959 per il calcolo delle indennità tossici, antigienici e lavori pesanti, sulle indennità di licenziamento, preavviso, ferie e gratifica natalizia, agli presso le officine FF. SS. comprese le officine deposito e squadre rialzo, allegati al predetto contratto per gli operai;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 84 del 20 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 22 maggio 1958, relativi agli operai ed agli impiegati addetti a servizi in appalto dalla Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, allegate al contratto per gli operai, degli atti indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti degli operai e degli impiegati dipendenti dalle imprese esercenti i servizi concessi in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 22 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, foglio n. 117. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 MAGGIO 1958 PER GLI ADDETTI A SERVIZI IN APPALTO DALLA AMMINISTRAZIONE DELLE FERROVIE DELLO STATO (CONTRATTO OPERAI)

Addì 22 maggio 1958 *in Roma,*

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo,* assistito dal Reggente della Direzione Sig. *Ezechiele Allegrucci* e dal Comm. *Ettore Triggiani,* con la partecipazione dei Sigg. Comm. *Biagi Ottorino,* Cav. *Caselli Umberto,* Gr. Uff. *Cesari Aimone,* Comm. *Derchi Giuseppe,* Comm. *De Vecchis Federico, Giordani Lino,* Dott. *Mannini Attilio,* Ing. *Malagodi Giuseppe,* Ingegnere *Mongiovì Filippo,* Cav. *Plini Alessandro, Randelli Dante,* Comm. *Rosania Ernesto,* Dott. *Valle Aldo,* Dott. *Zoppi Attilio;*

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE PORTABAGAGLI F.S. e Secondarie, rappresentata dal Presidente Commendatore *Franco Malugani,* assistito dai signori Dottor *Arrigo Marcolin, Camillo Canini* e *Oreste Gavilli;*

e

le Organizzazioni dei lavoratori:
SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Segretario Generale Sen. *Cesare Massini* e dai Segretari Nazionali Sigg. *De Blasio Giuseppe* e *Stimilli Sandro,* assistiti dal Sig. *Ciardullo Domenico* rappresentante nazionale del Raggruppamento appalti ferroviari e dai Sigg. *Arseni Giorgio, Leandri Renato, Favilli Carlo, Di Celmo Paolo, Cirilli Mauro, Tortorella Giovanni, Lattanzio Mario, Masetti Gaetano;*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale *Rag. Carmelo Termini* con la partecipazione dei Signori *Rinaldo Benedetti, Manzi Vincenzo, De Marinis Luigi,* Rag. *Marcello Boni* e dei Signori *Bruno Carella* e *Baldassarre Costantini,* assistita dalla C.I.S.L. nelle persone del Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali* e dell'Ing. *Salvatore Bruno;*

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO (U.I.L.T.A.T.), rappresentata dai Sigg. *Gennaro Papa, Mario di Mario, Felice Gioberti* e *Giuseppe Costantino,* assistiti dal Dott. *Raffaele Vanni* ed il signor *Cesare Sergio* della Confederazione Unione Italiana del Lavoro;

Addì 22 maggio 1958 *in Roma,*

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo* assistito dal Reggente della Direzione Sig. *Ezechiele Allegrucci* e dal Comm. *Ettore Triggiani,* con la partecipazione dei Sigg. Comm. *Biagi Ottorino,* Cav. *Caselli Umberto,* Gr. Uff. *Cesari Aimone,* Comm. *Derchi Giuseppe,* Comm. *De Vecchis Federico, Giordani Lino, Mannini Attilio,* Ing. *Malagodi Giuseppe,* Ing. *Mongiovì Filippo,* Cav. *Plini Alessandro, Randelli Dante,* Comm. *Rosania Ernesto,* Dott. *Valle Aldo,* Dott. *Zoppi Attilio;*

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE PORTABAGAGLI F.S. e SECONDARIE, rappresentata dal Presidente Commendatore *Franco Malugani,* assistito dai Sigg. Dottor *Arrigo Marcolin, Camillo Canini* e *Oreste Gavilli,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Benedetto Mauro* e dal Sig. *Domenico Barillà,* assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) nella persona del Capo Ufficio Sindacale Sig. *Verledo Guidi;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per il personale operaio (escluso quello addetto ai servizi di manovre nei porti di Genova, Napoli, Savona — soggetto alle norme di altro contratto collettivo di lavoro — ed altri eventuali per i quali, in mancanza di specifica regolamentazione, sarà provveduto a parte) addetto ai servizi in appalto dalla Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

Si chiarisce che con il termine « Impresa » le parti hanno inteso riferirsi sia alle Aziende che alle Cooperative esercenti servizi in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro resta fissata alla data del 1° gennaio 1959 e la sua scadenza alla data del 31 dicembre 1960. S'intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata r. r.

Art. 2.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione viene effettuata dall'Impresa secondo le disposizioni di legge e comunicata direttamente allo interessato con la apposita lettera, salvo per le assunzioni di carattere occasionale. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;

3) il trattamento economico;

4) la durata del periodo di prova.

L'Impresa deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente Contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

5) lo stato di famiglia;

6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge e dalla Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

All'atto dell'assunzione le Imprese possono, per mezzo del proprio medico di fiducia ed a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Il lavoratore deve dichiarare all'Impresa la propria dimora e segnalarne nel seguito gli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle parti, senza preavviso nè indennità. Qualora venga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa Impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

Art. 4.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA

Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Impresa, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti in qualifica superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di salario, al lavoratore verrà conservato il suo normale salario.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia la durata normale di lavoro è di 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, con la precisa intesa però che a tale personale che effettuasse un orario normale di 9 ore giornaliere e 54 ore complessive settimanali, il compenso per il lavoro compiuto per la decima ora giornaliera andrà maggiorato del 10 per cento sull'importo della paga conglobata e scala mobile giornaliera.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'Impresa per la presentazione sul luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino alla ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'Impresa nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze del servizio, tali turni siano disposti in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra i lavoratori garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'Impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Per gli scarichini e i trasbordatori viaggianti, dato le caratteristiche ed esigenze tecniche del servizio, è stabilito il conguaglio quindicinale o mensile sino a pervenire alla media di orario normale di 9 o 10 ore

giornaliere e rispettivamente di 54 o 60 ore settimanali Per il trattamento economico resta ferma l'applicazione, in favore del personale ad orario normale di 9 ore giornaliere, della maggiorazione innanzi prevista per il lavoro compiuto nella stessa giornata per la decima ora, ed in favore di tutto il personale di cui trattasi l'applicazione piena delle norme riguardanti il lavoro straordinario per prestazioni eventuali oltre la decima ora giornaliera.

In relazione a particolari situazioni locali che non consentano integrale applicazione delle norme previste dal presente articolo per gli scarichini e i trasbortatori viaggianti, saranno stabilite caso per caso, a richiesta di una delle parti, deroghe a tali stesse norme tra le interessate Organizzazioni stipulanti.

Nel conteggio dell'orario debbono considerarsi compresi i periodi di tempo per gli accessori al treno in arrivo e partenza e viceversa, oltre che le ore di effettiva scorta.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso, quello disposto dalla Impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 5.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 25%
2) lavoro straordinario notturno 50%
3) lavoro straordinario festivo 65%
4) lavoro straordinario notturno festivo . . 75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
6) lavoro notturno in turni avvicendati e non avvicendati . . . . 25 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria conglobata di fatto, compresa una quota oraria della scala mobile vigente al momento della loro liquidazione.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali; se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Chiarimento a verbale

E' inteso che agli scarichini e trasbordatori viaggianti va riconosciuto il trattamento di lavoro straordinario sulle ore di prestazione giornaliera eccedenti la decima ora.

Art. 7.

INDENNITÀ DI TRASFERTA O RIMBORSO SPESE

Al personale addetto ai servizi accumulatori luce treni F.S. comandato a prestare servizio fuori sede e costretto per ragioni del servizio stesso a pernottare od a consumare pasti fuori sede, spetta una indennità di lire 525 per ogni pasto e di lire 450 per ogni pernottamento, comprensiva della indennità per eventuale lavoro straordinario.

Si considera costretto a consumare i pasti fuori sede il personale di cui sopra che risulti in servizio continuativo fra le ore 12 e le ore 14 per il primo pasto e fra le ore 19 e le ore 21 per il secondo pasto. Si considera costretto a pernottare fuori sede lo stesso personale di cui sopra che risulti in servizio per un qualsiasi periodo di tempo compreso fra le ore 23 e le ore 5, con esclusione però di quello che non avendo superato 6 ore di servizio continuativo abbia usufruito della indennità relativa al secondo pasto. Ove le esigenze lo richiedano, si avrà facoltà di variare, attraverso accordi a carattere locale, i predetti gruppi di ore 12-14 e 19-21, che per gli addetti all'impianto di Firenze restano modificate in 11-13 e 18-20.

La indennità globale giornaliera di trasferta sarà ridotta a lire 200 quando l'Impresa provveda a fornire l'alloggio ed i pasti.

Nel caso di lavoratori che eventualmente si rechino fuori sede con il carro attrezzi, si farà luogo allo stesso trattamento, ove ricorrano le stesse condizioni e necessità di prestazione di servizio fuori sede.

Agli scarichini e trasbordatori viaggianti va corrisposta una indennità sostitutiva di trasferta di lire 50 (cinquanta) per ogni ora di percorrenza in servizio, di lire 25 (venticinque) per ogni ora di percorrenza fuori servizio ed inoltre, per le percorrenze fuori servizio, il 50 per cento della retribuzione globale (cioè paga conglobata e scala mobile) e di L. 20 (venti) per ogni ora di sosta fuori sede non in servizio.

La indennità sostitutiva di trasferta non assorbe la indennità di mensa.

Al lavoratore non rientrante nelle categorie di cui innanzi e comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che, per ragioni del servizio stesso, sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto ed alloggio.

Chiarimenti a verbale.

Per sosta fuori sede s'intende il periodo di tempo intercorrente fra l'arrivo fuori sede (con scorta in servizio o fuori servizio) e la partenza per ritorno in sede o per altra destinazione (in servizio o fuori servizio) detratti i periodi di tempi accessori.

Resta confermato che sui prospetti paga le imprese indicheranno distintamente:

le ore di percorrenza in servizio;
le ore di percorrenza fuori servizio;
le ore di sosta fuori sede;
i periodi di tempo per accessori.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio, prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari all'8 per cento della paga conglobata di una giornata lavorativa.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 8 (riposo settimanale);

b) le festività del 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1 gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Pasqua (mobile);
5) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
6) Ascensione (mobile);
7) Corpus Domini (mobile);
8) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
9) Assunzione (15 agosto);
10) Ognissanti (1 novembre);
11) Immacolata Concezione (8 dicembre);
12) S. Natale (25 dicembre);
13) S. Stefano (26 dicembre);
14) Festa del Patrono del luogo ove ha sede la Impresa presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

In quelle località in cui la Festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere *b*) e *c*), le Associazioni Territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere *b*) e *c*).

Nelle ricorrenze festive di cui alle lettere *b*) e *c*), anche se cadenti in giornate di domenica o di riposo compensativo, ai lavoratori va corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive — escluse le festività della Pasqua e del Patrono — prestano la loro opera è dovuta, oltre la normale retribuzione di fatto giornaliera, la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

In caso di lavoro nelle festività della Pasqua e del S. Patrono, oltre la normale retribuzione globale, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale dell'Impresa, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

Per il personale delle Officine, comprese le officine deposito e le squadre rialzo di cui all'art. 25, nella corresponsione del compenso di festività si farà riferimento al guadagno medio di cottimo o premio di maggior produzione in base all'ultimo mese di liquidazione e comprese le maggiorazioni minime, salvo che non competano soltanto tali maggiorazioni minime.

Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore, assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compreso la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Nel caso in cui gli Istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'Impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Il lavoro eventualmente compiuto nelle festività di cui alla lettera *c*) dai capisquadra addetti agli accumulatori, il cui trattamento economico è parificato a quello del personale impiegatizio, sarà compensato con la maggiorazione del cento per cento, che assorbe le minori maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo.

Art. 10.

FERIE

Il lavoratore che ha una anzianità di 12 mesi presso la Impresa, ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie pagato, pari a 17 giorni lavorativi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse; qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività di cui alle lettere *b*) e *c*) dello art. 9 cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività; è però data facoltà all'Impresa di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie saranno possibilmente concesse nel periodo che va dal 1° luglio al 30 settembre di ciascun anno.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente, per reparto, per scaglione o individualmente.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Per il personale a lavoro a cottimo di cui all'art. 25 nel compenso per ferie si terrà conto delle percentuali minime di cottimo previste per le singole lavorazioni, salvo quanto al riguardo previsto al predetto articolo per gli addetti ai treni cantieri.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno.

Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non ne usufruisse per sua volontà, non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Art. 11.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le Imprese possono accordare brevi permessi, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Se detti permessi vengono richiesti per comprovati motivi di esami relativi a regolari corsi professionali, le Imprese, salvo inderogabili necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 12.

CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri degli Organi riconosciuti dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (Confederazioni, Federazioni o Sindacati Nazionali di Categoria, ecc.), saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Impresa, cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni competenti dei datori di lavoro.

Per i segretari provinciali compartimentali e nazionali delle Associazioni di categoria, che ne facciano richiesta, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 13.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'Impresa dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 32.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'Impresa, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 14.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato ai lavoratori il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione della Impresa, sarà corrisposta la paga di fatto conglobata e l'indennità di scala mobile con facoltà per l'Impresa di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 70% della paga di fatto conglobata;

3) per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore avrà facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata, e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva per tutta la durata del servizio il diritto al suo posto ed al decorso dell'anzianità agli effetti della liquidazione. Esaurito il servizio, il lavoratore deve ripresentarsi alla Impresa nel termine di 15 giorni, che potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto, il lavoratore verrà considerato dimissionario.

La chiamata alle armi per obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro; sono applicabili, in tal caso, le norme di legge al riguardo.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'Impresa una anzianità di 6 mesi, sarà concesso un congedo di 12 giorni retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 7 mesi, senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto, per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 32.

Il datore di lavoro ha diritto di fare controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

Art. 19.

PREAVVISO

Il licenziamento del lavoratore, non in prova e non ai sensi dell'art. 32, dovrà aver luogo mediante comunicazione scritta e diretta o affissa all'albo della Impresa, con un preavviso di 6 giorni lavorativi.

Uguale preavviso di 6 giorni lavorativi dovrà dare il lavoratore all'Impresa con comunicazione scritta e diretta, nel caso di sue dimissioni.

Il preavviso potrà aver luogo in qualunque giorno della settimana.

Art. 20.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al lavoratore licenziato non ai sensi dell'art. 32 sarà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura di 12 giornate per ogni anno di anzianità.

La maggiore indennità come innanzi, rispetto ai sette giorni precedentemente corrisposti, si intendono dovute e decorrenti solo per l'anzianità in maturazione successivamente alla data del 1° gennaio 1954.

Per l'anzianità precedente alla data del 1° gennaio 1954, l'indennità andrà conteggiata nelle seguenti misure:

giorni 7 per ogni anno di anzianità maturata dal 1° giugno 1947 al 31 dicembre 1953;

per l'anzianità maturata sino al 31 maggio 1947:

a) giorni 3 per ciascuno dei primi due anni di servizio;

b) giorni 4 per ciascuno dei successivi tre anni di servizio;

c) giorni 5 per ciascun anno dopo il 5° anno di servizio.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato un anno di anzianità, verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le sospensioni di lavoro dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

La indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno liquidate in base alla retribuzione in corso, al momento della risoluzione del rapporto, comprensiva della indennità di contingenza (variazioni scala mobile) e della indennità sostitutiva di mensa.

Per il personale a lavoro a cottimo di cui all'art. 25 nella liquidazione della indennità di licenziamento si terrà conto delle percentuali minime di cottimo previste per le singole lavorazioni, salvo quanto al riguardo previsto al predetto articolo per gli addetti ai treni cantieri.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte al lavoratore le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 20:

100 % agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa;

75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 3 anni di anzianità ininterrotta e non 5 anni presso l'Impresa;

25 % ai dimissionari che abbiano compiuto 1 anno di anzianità ininterrotta e non 3 anni presso l'Impresa.

Art. 22.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C.C.

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale.

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, la oppor-

tunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 23.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE - FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'IMPRESA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'Impresa non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'Impresa cedente.

In caso di fallimento dell'Impresa, seguito da licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione della Impresa, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO E QUALIFICHE

Per il trattamento economico e le qualifiche del personale si fa richiamo alle tabelle paghe che seguono, *A, B, C* e *D*.

Dichiarazioni a verbale riguardanti le tabelle paghe A, B, C e D.

1. — Le paghe tabellari si riferiscono al personale maschile di età superiore agli anni 20 e per le località capoluogo di provincia.

Le retribuzioni minime unificate per le operaie e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione, rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

DONNE

Superiore a 20 anni	16 %
Dai 18 ai 20 anni	29 %
Dai 16 ai 18 anni	36 %

UOMINI

Dai 18 ai 20 anni	6 %
Dai 16 ai 18 anni	26 %
Sotto i 16 anni	48 %

Per le retribuzioni nelle località della provincia (escluso il capoluogo), si opererà la riduzione del 2 %.

Tale riduzione non si opera per le località indicate sulle tabelle di che trattasi.

2. — Al fine della determinazione della paga si farà sempre riferimento alle mansioni prevalenti o continuative espletate dai lavoratori.

3. — Il trattamento economico e normativo dei capisquadra addetti al servizio accumulatori luce treni Ferrovie dello Stato rimane parificato a quello del personale impiegatizio, come da dichiarazione a verbale all'art. 3 contratto nazionale impiegati.

Art. 25.

LAVORO A COTTIMO

Carico e scarico carbone.

Ove se ne ravvisi la opportunità, le tariffe di cottimo per il carico e lo scarico del carbone saranno fissate dall'Impresa in modo da garantire, nei casi e per i periodi normalmente considerati, al dipendente di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 9 per cento del minimo di paga conglobata. Nel caso in cui il dipendente lavorante a cottimo non riesca, per cause a lui non imputabili, a conseguire il minimo di cui al comma precedente, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Per i lavoratori a cottimo, nella liquidazione della indennità di licenziamento e delle ferie si terrà conto della predetta percentuale minima di cottimo.

Carico, scarico, piallatura e foratura legnami, treni cantieri e cantieri iniezione, lavorazione e manipolazione legnami Ferrovie dello Stato.

Ravvisandosene la opportunità, le tariffe di cottimo per il carico, lo scarico, la piallatura e la foratura dei legnami in genere per l'applicazione del chiodo millesimo ed altro eventuale lavoro, saranno fissate dalla Impresa in modo da garantire, al personale di normale capacità ed operosità, un guadagno giornaliero pari al minimo di retribuzione ed economia maggiorato di una percentuale di cottimo non inferiore all'11 % sulla paga conglobata (v. allegato 2).

Le tariffe predette di cottimo andranno contabilizzate per ogni singola giornata di lavoro a cottimo e le relative risultanze non formeranno media con le risultanze di giornate nelle quali eventualmente non si fosse raggiunto il convenuto minimo di retribuzione giornaliera, di cui al comma che precede.

Al personale retribuito in via continuativa a tariffa di cottimo, i compensi per ferie, festività ed indennità di licenziamento andranno liquidati con la intera retribuzione giornaliera maggiorata del 25 %.

Ai lavoratori che prestino la loro opera presso le Officine, caldaie, sala macchine, argano, autoclave, macchinetta od altro mezzo per il trasporto dei carrelli, e che non siano inseriti in lavorazioni a cottimo, andrà corrisposta una maggiorazione del 5 % sui minimi di paga conglobata.

Per prestazioni di breve durata, occasionali o saltuarie, che non richiedano un rapporto continuativo, si farà luogo al trattamento normativo ed economico di cui all'allegato 1.

Officine.

Al personale che lavora presso le Officine delle F. S. comprese le Officine Deposito e le Squadre Rialzo, al quale venga richiesto dall'Amministrazione o dall'Impresa un lavoro a cottimo o che venga inserito senza specifica richiesta in lavorazioni a cottimo, va assicurato il conseguimento di un utile di cottimo del 5 % calcolato sui minimi di paga conglobata. Le tariffe di cottimo, ove possibile e necessario, saranno quelle stabilite presso ogni singolo impianto dall'Amministra-

zione Ferroviaria per il personale alle dirette dipendenze dell'Ammnistrazione stessa.

Ai fini del riconoscimento di quanto innanzi in favore dei lavoratori, dovrà essere fatta immediata segnalazione all'Impresa, nelle forme consuetudinarie aziendali, della partecipazione dei lavoratori al cottimo individuale o collettivo. Ove detta segnalazione non avvenga l'Impresa non è tenuta a riconoscere la percentuale di cottimo di cui sopra.

Nei casi in cui il personale delle Imprese presti la propria opera presso Officina, come precisato innanzi, dove il personale ferroviario, pur non lavorando a cottimo, percepisca un premio di produzione, incentivo, ecc., al personale predetto delle Imprese andrà corrisposta una maggiorazione del 3 % sui minimi di paga conglobata. La stessa maggiorazione del 3 % competerà qualora presso l'Officina come precisato innanzi, si svolga lavoro a cottimo, ma al personale dipendente dalle Imprese venga richiesta la sola prestazione ad economia (in argomento vedi accordo 20 maggio 1953).

Per tale personale nella corresponsione della gratifica natalizia e del compenso di festività si farà riferimento al guadagno medio di cottimo o premio di maggior produzione in base all'ultimo mese di liquidazione e comprese le maggiorazioni minime, salvo che non competano soltanto tali maggiorazioni minime; nella liquidazione della indennità di licenziamento e delle ferie si terrà conto delle percentuali minime di cottimo previste per le singole lavorazioni.

Dichiarazione a verbale.

Per quanto riguarda il problema dei cottimi presso le Officine, Squadre Rialzo e Depositi, le parti prendono impegno di sentirsi ulteriormente per la ricerca di adeguate risoluzioni.

Art. 26.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione, sempre che la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana a quattordicina o a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento, saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga e prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Se la retribuzione dovesse essere corrisposta mensilmente, la Impresa sarà tenuta a versare ai lavoratori acconti settimanali o quindicinali approssimativi delle spettanze maturate.

Art. 27.

INDENNITÀ VARIE

Indennità sostitutiva di mensa.

Considerata la situazione di fatto e la impossibilità della istituzione di mense aziendali, si conviene la corresponsione di una indennità sostitutiva di mensa per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro di lire 120 ai lavoratori — compresi i capisquadra addetti accumulatori luce treni F.S. — in servizio nelle città di Napoli, Roma, Torino, Genova, Milano, Varese, Firenze, Venezia, Palermo, Bologna e Bari e di lire 100 allo stesso personale in servizio in ogni altra località.

La presente concessione sostituisce ed assorbe fino a concorrenza dei relativi importi le concessioni in vigore allo stesso titolo per accordi sindacali a carattere locale, ferma tuttavia restando le situazioni contrattuali locali di maggiore favore per i lavoratori sia in servizio che di nuova assunzione, come per gli appalti in corso e di nuova aggiudicazione.

Dal 20 aprile 1956 la indennità sostitutiva di mensa, nelle misure innanzi indicate, verrà considerata come elemento utile ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, di licenziamento, del trattamento di festività e di quello di ferie nonchè della gratifica natalizia, in applicazione di quanto disposto dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Indennità tossici.

Resta confermata in favore degli addetti a servizi accumulatori luce treni F.S. la corresponsione di una indennità di:

a) lire 12 orarie al personale (capisquadra, operai specializzati e manovali specializzati) addetto alla riparazione di batterie accumulatori che richiedono lo smontaggio e rimontaggio dei gruppi;

b) lire 5 orarie al personale addetto ad altri lavori, compresi i capisquadra ed esclusi i manovali addetti alla manipolazione batterie ed alla pulizia dei locali e mezzi d'opera;

c) lire 3 orarie, a titolo di indennità tossici e di disagio, ai manovali addetti alla manipolazione batterie ed alla pulizia dei locali e mezzi d'opera.

Agli altri lavoratori, esclusi quelli addetti ai servizi accumulatori, eventualmente esposti all'azione di sostanze tossiche, secondo le disposizioni di legge, allorché nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tossica ed igienica, prescritti dalla legge, possono derivare temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi e delle mucose, sarà corrisposta una indennità di lire 5 orarie (v. allegati 2 e 3).

Indennità di zona malarica.

Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità Sanitarie competenti, avrà diritto ad una indennità, la cui entità dovrà essere concordata tra le Organizzazioni sindacali competenti.

Si chiarisce che per « Organizzazioni sindacali competenti » debbono intendersi le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di opera interessati e in seconda istanza, le stesse parti stipulanti il presente contratto nazionale.

Per gli appalti di nuova aggiudicazione con svolgimento di gare a decorrere dal 1° aprile 1956, viene sta-

bilito che ai lavoratori in servizio nelle località riconosciute di zona malarica dalla Amministrazione Ferroviaria nel trattamento economico degli agenti da essa dipendenti che prestano servizio nelle stesse località, sarà corrisposta una indennità di zona malarica nella misura di L. 24 per ogni giornata di presenza al lavoro.

Indennità per lavori antigienici.

A tutto il personale addetto alla pulizia delle vetture, camere a fumo, ceneratoi, tubiere, gabinetti, locomotrici, locomotori, automotrici, elettromotrici, locomotive, carri riscaldo, agli addetti ai montavagoni ed al personale addetto alle officine dei montavagoni e dei montacarichi che lavorano in locali interrati (vedi Milano), ai battigriglia, ai servizi di spazzatura e pulizia, compresi i piazzali di Stazione, Uffici ed Officine e Depositi (la indennità, per il personale di Officine, non è cumulabile con l'eventuale trattamento di cottimo), andrà corrisposta una indennità di lire 25 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

La stessa indennità di lire 25 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro andrà corrisposta al personale addetto alle lavorazioni di legname nero (cottura, autoclave, caldaie, manipolazione, mezzi trasporto carrelli, ecc.) ed al personale delle Officine dei cantieri di Livorno e Foligno.

Indennità di disagiata sede.

Al personale addetto ai treni cantieri e cantieri iniezione lavorazione e manipolazione legname F. S. (escluso il personale saltuario od occasionale) sarà corrisposta una indennità di disagiata sede nella misura di lire 60 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, nei casi in cui il lavoro si svolga presso impianti in località distanti oltre 3 chilometri dal vicino centro abitato.

Indennità per lavori pesanti.

Ai lavoratori addetti al carico e scarico smistamento merci e combustibili presso i Magazzini Approvvigionamenti, al carico e scarico e manipolazione carbone ed alla manipolazione e fornitura della sabbia ed a tutto indistintamente il personale della O.C.A. andrà corrisposta una indennità nella misura di lire 25 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Indennità di bicicletta.

Al lavoratore, al quale sia espressamente richiesto l'uso in servizio della bicicletta di sua proprietà, sarà corrisposta una indennità nella misura di lire 50 giornaliere.

Art. 28.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 25 giorni lavorativi.

Per il personale delle Officine, comprese le officine deposito e le squadre rialzo di cui all'art. 25, nella corresponsione della gratifica natalizia si farà riferimento al guadagno medio di cottimo o premio di maggior produzione in base all'ultimo mese di liquidazione e comprese le maggiorazioni minime, salvo che non competano soltanto tali maggiorazioni minime.

Per gli altri cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso la Impresa.

La frazione di mese superiore a 20 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della gratifica natalizia, come mese intero.

Art. 29.

INDUMENTI DI LAVORO

Ai lavoratori addetti ai servizi di accumulatori luce treni Ferrovie Stato le Imprese continueranno a fornire una divisa estiva composta da pantalone e maglia ed una divisa invernale composta da pantalone, giubotto e bustina.

Ai lavoratori addetti a tutti gli altri servizi in appalto le Imprese sono tenute, due volte l'anno (normalmente a distanza di sei mesi l'una dall'altra), alla fornitura, a seconda dei servizi cui sono addetti, di una tuta o camiciotto o altra divisa di costo equivalente, facendosi rimborsare dal lavoratore, con trattenute quindicinali non superiori al 5 % della retribuzione, l'eventuale eccedenza di costo di ciascuna fornitura oltre il limite di lire 2.700.

Nel caso di partecipazione del lavoratore al prezzo di acquisto della fornitura la quota a carico del lavoratore stesso non dovrà comunque superare il 20 % del costo e l'acquisto sarà fatto dall'Impresa previe intese con la Commissione Interna.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse venire comunque a cessare entro i primi quattro mesi dalla assegnazione dell'indumento lo stesso resterà di proprietà del lavoratore, previo rimborso all'Impresa di un 30 % sull'importo di partecipazione della stessa al prezzo di acquisto.

Trascorso tale periodo l'indumento resterà di proprietà del lavoratore, senza rimborso alcuno all'Impresa.

L'importo di partecipazione annua dell'Impresa al prezzo di acquisto degli indumenti di lavoro si intende ragguagliato ad una spesa giornaliera di lire 20. Tale importo costituirà la « indennità sostitutiva dell'indumento di lavoro » da corrispondersi ai lavoratori per ogni giornata di lavoro nei casi in cui le condizioni dell'appalto non offrano alle parti interessate (Impresa e lavoratori) la possibilità e convenienza di fornitura dell'indumento (appalti occasionali o di breve durata o non regolati da contratto e simili).

Data l'origine e la finalità di tale indennità, la stessa non concorre alla formazione della retribuzione al fine del trattamento economico per ferie, indennità di licenziamento, gratifica natalizia e simili.

I lavoratori sono tenuti ad indossare in servizio l'indumento loro fornito dalla Impresa ed a mantenerlo pulito ed in buono stato, come pure sono tenuti a curare la buona conservazione di altri indumenti, se loro affidati.

Gli obblighi e gli oneri derivanti alle Imprese dalla concessione in parola si intendono aggiuntivi e non sostitutivi di quelli allo stesso titolo od a titolo consi-

mile stabiliti per eventuale prescrizione del capitolato di appalto.

L'Impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

Art. 30.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore che sia trasferito da una sede all'altra della stessa Impresa, situata in diversa località, per disposizione dell'Impresa, che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'Impresa, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso spese di vitto e alloggio limitatamente al lavoratore, per la durata di 5 giorni se celibe e di 7 giorni se ammogliato, ed inoltre di un giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato, per un massimo comunque di 3 mesi.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento ed alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 31.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE E GESTANTI

Alle lavoratrici che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro e a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio le parti si richiamano alle norme di legge in materia.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti, e corretto verso i colleghi di lavoro e dipendenti.

I superiori, e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'Impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene, è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1. Il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo.

2. La multa fino ad un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) sia sorpreso a fumare nei locali dove è prescritto il divieto o durante il lavoro;

d) tenga un contegno inurbano o scorretto verso il pubblico.

e) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'Impresa.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa Mutua Malattia.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

3. La sospensione fino ad un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi al materiale o alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa.

4. Il licenziamento immediato, senza alcuna indennità, che può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci;

d) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

e) affidi la guida di macchine a persona non autorizzata a guidare;

f) ometta di fare rapporto al rientro del carro o della macchina per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa; in questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi;

g) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

Art. 33.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Nelle località nelle quali, in materia di orario di lavoro vi siano accordi sindacali per un trattamento

più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal presente contratto, le Associazioni Territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro, nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il presente contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella impiegatizia non dovrà comportare per il personale in servizio alcuna diminuzione complessiva della retribuzione goduta di fatto e la eventuale differenza in più sarà sempre conservata a titolo di personale condizione di miglior favore.

Art. 34.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO - COMMISSIONI INTERNE

Cessato il rapporto di lavoro l'Impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò, sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Per le Commissioni Interne, si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali e a quelle che potranno essere definite fra le competenti Confederazioni in materia.

Art. 35.

NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 36.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione » riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento di tali stesse Confederazioni.

Tabella A. — **RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE DEL PERSONALI AMMINISTRAZIONE DELL-**

ZONE	OPERAI SPECIALIZZATI					OPERAI QUALIFICATI		
	Gruppi qualifiche					Gruppi qualifiche		
	a)	b)		c) e d)		e)		f)
	8	8	9	8	9	8	9	8
ZONA O:								
Milano	1.701	1.694	1.737	1.661	1.703	1.536	1.574	1.536
Torino	1.668	1.660	1.702	1 627	1.668	1.506	1.543	1.506
Genova	1.654	1.647	1.689	1.614	1.655	1.494	1.532	1.494
ZONA I:								
Roma	1.647	1.642	1.683	1.610	1.650	1.489	1.526	1.489
Situazioni extra:								
Varese	1.684	1.677	1.719	1.644	1.685	1.521	1.558	1.521
Como, Firenze	1.668	1.662	1.703	1.630	1.671	1.507	1.545	1.507
ZONA II:								
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	1.598	1.593	1.632	1.562	1.600	1.444	1.480	1.444
Situazioni extra:								
Crema	1.705	1.700	1.741	1.669	1.710	1.541	1.580	1.541
Sondrio	1.658	1.653	1.693	1.620	1.660	1.499	1.536	1.499
Trieste	1.625	1.618	1.659	1.585	1.625	1.469	1.505	1.469
Verbania	1.638	1.632	1.673	1.600	1.640	1.480	1.517	1.480
Cremona, Massa Carrara	1.604	1.599	1.639	1.563	1.607	1.450	1.487	1.450
ZONA III:								
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.566	1.561	1.600	1.530	1.568	1.416	1.451	1.416
Situazioni extra:								
Biella	1.663	1.658	1.700	1.626	1.666	1.504	1.541	1.504
Monfalcone	1.570	1.565	1.604	1.534	1.572	1.419	1.455	1.419
ZONA IV:								
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Vicenza	1.546	1.540	1.579	1.509	1.547	1.395	1.450	1.395
Situazione extra:								
Verona	1.549	1.543	1.582	1.512	1.550	1.398	1.433	1.398
ZONA V:								
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.517	1.511	1.549	1.479	1.517	1.365	1.399	1.365
Situazione extra:								
Belluno	1.533	1.527	1.565	1.495	1.533	1.380	1.414	1.380
ZONA VI:								
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.503	1.496	1.534	1.466	1.503	1.352	1.386	1.352
ZONA VII:								
Ancona, Ferrara, Palermo, Siena, Treviso	1.472	1.466	1.503	1.435	1.472	1.325	1.358	1.325
Situazioni extra:								
Rovigo, Asti,	1.476	1.471	1.507	1.440	1.476	1.328	1.362	1.328
Cuneo	1.485	1.479	1.516	1.44[illegible]	1.484	1.329	1.363	1.329
ZONA VIII:								
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.445	1.440	1.476	1.409	1.444	1.301	1.334	1.301
Situazione extra:								
Valdarno	1.509	1.504	1.541	1.473	1.509	1.357	1.391	1.357
ZONA IX:								
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina	1.399	1.394	1.429	1.364	1.398	1.248	1.279	1.248
Situazioni extra:								
Ascoli Piceno	1.425	1.419	1.455	1.389	1.424	1.272	1.304	1.272
Viterbo	1.410	1.404	1.440	1.374	1.409	1.258	1.289	1.258
Pesaro, Rieti	1.405	1.400	1.435	1.370	1.404	1.253	1.285	1.253
ZONA X:								
Benevento, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.358	1.353	1.387	1.323	1.356	1.214	1.245	1.214
Situazioni extra:								
Avellino, Chieti	1.371	1.366	1.400	1.336	1.369	1.226	1.257	1.226
Campobasso, Caserta	1.365	1.359	1.394	1.329	1.363	1.220	1.251	1.220
ZONA XI:								
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	1.317	1.311	1.344	1.281	1.313	1.176	1.206	1.176
Situazioni ext[illegible]								
Matera	1.332	1.326	1.359	1.296	1.328	1.190	1.220	1.190
Brindisi, Siracu[illegible] Trapani	1.324	1.319	1.352	1.289	1.321	1.183	1.213	1.183
ZONA XII:								
Enna, Reggio Calabria	1.255	1.249	1.280	1.219	1.250	1.122	1.150	1.122
Situazione extra:								
Caltanissetta	1.366	1.360	1.391	1.331	1.362	1.233	1.261	1.233

PERAIO ADDETTO AI SERVIZI IN GENERE IN APPALTO DALLA RROVIE DELLO STATO

MANOVALI SPECIALIZZATI — Gruppi qualifiche — g)	h) e i)		l), m) e n)	MANOVALI COMUNI — Gruppi qualifiche — o)		p)		q)		r), s) e t)
8	8	9	8	9	10	9	10	8	9	8
1.476	1.458	1.494	1.458	1.433	1.469	1.410	1.444	1.398	1.433	1.375
1.448	1.430	1.465	1.430	1.405	1.441	1.383	1.417	1.371	1.405	1.349
1.436	1.418	1.454	1.418	1.395	1.429	1.372	1.406	1.360	1.395	1.338
1.430	1.413	1.448	1.413	1.380	1.424	1.367	1.400	1.355	1.389	1.334
1.461	1.443	1.479	1.443	1.419	1.454	1.397	1.431	1.385	1.419	1.363
1.447	1.430	1.465	1.430	1.405	1.440	1.383	1.416	1.371	1.405	1.350
1.388	1.371	1.405	1.371	1.350	1.383	1.327	1.359	1.317	1.350	1.295
1.479	1.463	1.500	1.463	1.436	1.471	1.414	1.448	1.401	1.436	1.380
1.440	1.423	1.458	1.423	1.398	1.432	1.375	1.409	1.364	1.398	1.342
1.412	1.394	1.428	1.394	1.370	1.403	1.348	1.381	1.337	1.370	1.314
1.423	1.405	1.441	1.405	1.381	1.414	1.359	1.393	1.348	1.381	1.326
1.394	1.377	1.411	1.377	1.355	1.388	1.333	1.365	1.322	1.355	1.301
1.363	1.344	1.379	1.344	1.323	1.356	1.301	1.333	1.291	1.323	1.268
1.444	1.427	1.463	1.427	1.402	1.436	1.381	1.415	1.368	1.402	1.347
1.366	1.348	1.382	1.348	1.326	1.359	1.304	1.336	1.294	1.326	1.272
1.341	1.324	1.357	1.324	1.302	1.334	1.279	1.311	1.270	1.302	1.248
1.343	1.326	1.359	1.226	1.304	1.336	1.281	1.313	1.272	1.304	1.250
1.309	1.292	1.325	1.292	1.268	1.303	1.247	1.278	1.237	1.268	1.216
1.323	1.306	1.339	1.306	1.281	1.316	1.260	1.291	1.250	1.281	1.229
1.296	1.280	1.312	1.280	1.258	1.289	1.235	1.265	1.227	1.258	1.205
1.271	1.253	1.286	1.253	1.229	1.262	1.207	1.237	1.199	1.229	1.177
1.274	1.257	1.289	1.257	1.232	1.265	1.211	1.241	1.202	1.232	1.181
1.275	1.256	1.288	1.256	1.229	1.262	1.207	1.237	1.199	1.229	1.177
1.247	1.231	1.262	1.231	1.207	1.241	1.185	1.216	1.177	1.207	1.156
1.302	1.286	1.318	1.286	1.258	1.289	1.234	1.266	1.228	1.258	1.206
1.197	1.181	1.211	1.181	1.159	1.191	1.137	1.167	1.130	1.159	1.109
1.218	1.202	1.232	1.202	1.176	1.210	1.156	1.185	1.150	1.176	1.128
1.206	1.190	1.220	1.190	1.168	1.200	1.145	1.175	1.139	1.168	1.118
1.202	1.186	1.216	1.186	1.164	1.196	1.141	1.171	1.135	1.164	1.113
1.161	1.145	1.174	1.145	1.120	1.153	1.097	1.128	1.092	1.120	1.070
1.173	1.157	1.186	1.157	1.130	1.164	1.108	1.139	1.103	1.130	1.081
1.167	1.151	1.180	1.151	1.125	1.158	1.103	1.134	1.097	1.125	1.076
1.126	1.110	1.138	1.110	1.087	1.131	1.065	1.096	1.060	1.087	1.038
1.139	1.123	1.151	1.123	1.098	1.143	1.077	1.108	1.072	1.098	1.050
1.133	1.117	1.144	1.117	1.093	1.138	1.072	1.103	1.066	1.093	1.045
1.075	1.059	1.085	1.059	1.038	1.070	1.017	1.047	1.013	1.038	991
1.186	1.170	1.197	1.170	1.150	1.182	1.128	1.158	1.124	1.150	1.108

QUALIFICHE

Operai specializzati:

a) Addetti conduzione caldaie a vapore per riscaldamento (patentati o abilitati).

b) Macchinisti locomotive, primo manovratore, capisquadra, guardiamerci, capistallieri, sellai, maniscalchi, conduttori di trattori (personale addetto ai servizi di manovra dei vagoni sugli scali ferroviari esclusi quelli nei porti di Genova, Napoli, Savona ed altri eventuali).

c) Capisquadra e sorveglianti di squadra che pur lavorando essi stessi manualmente guidano l'attività esecutiva di almeno 10 manovali. Capi squadra alla manovra dei montavagoni.

d) Guardiamerci, instradatori.

Operai qualificati:

e) Addetti allo smistamento dei carri, aiuto macchinisti, accudienti locomotive, bloccatori, conducenti cavalli per manovre vagoni, copertonisti manovratori e simili (personale addetto ai servizi di manovra dei vagoni sugli scali ferroviari esclusi quelli nei porti di Genova, Napoli, Savona ed altri eventuali), autisti conducenti automezzi con motore a scoppio. Addetti ai montavagoni.

f) Accudienti locomotive nei depositi, Capisquadra che pur lavorando essi stessi manualmente guidano l'attività esecutiva di meno di 10 manovali nei centri riordino merci.

Manovali specializzati:

g) Frenatori.

h) Capisquadra che pur lavorando essi stessi manualmente guidano l'attività esecutiva di meno di 10 manovali.

i) Conducenti di carrelli elettrici.

l) Addetti pulizia tubiere, camere a fumo, ceneratoi.

m) Addetti alla riparazione o costruzione delle volte nei forni in genere, compresi quelli delle locomotive.

n) Telefonisti addetti ad apparecchi telefonici a spina con diramazioni.

Manovali comuni:

o) Scarichini e trasbordatori viaggianti.

p) Addetti portabagagli e bagagli registrati.

q) Addetti smistamento merci ed al carico e scarico delle merci, addetti al carico e scarico dei materiali nei magazzini scorta dei Servizi I.E.S.

r) Addetti pulizia vetture, gabinetti locomotrici, locomotori, elettromotrici e carri riscaldo.

s) Addetti pulizia piazzali e simili.

t) Addetti al carico e scarico del carbone e ad altri servizi in genere di manovalanza.

Tabella B. — RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE
PERSONALE OPERAIO ADDETTO ALLE OFFICINE ACCUMULATORI LUCE TRENI FF. SS.

ZONE	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
ZONA O:				
Milano	1.734	1.579	1.498	1.413
Torino	1.702	1.547	1.466	1.391
Genova	1.686	1.536	1.456	1.381
ZONA I:				
Roma	1.680	1.531	1.450	1.375
Situazioni extra:				
Varese	1.718	1.563	1.482	1.408
Como, Firenze	1.702	1.547	1.466	1.391
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	1.627	1.482	1.402	[illegible]
Situazioni extra:				
Crema	1.739	1.584	1.498	1.420
Sondrio	1.691	1.541	1.461	1.388
Trieste	1.659	1.509	1.429	1.354
Verbania	1.670	1.520	1.440	1.365
Cremona, Massa Carrara	1.638	1.488	1.408	1.338
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.596	1.456	1.375	1.306
Situazioni extra:				
Biella	1.698	1.547	1.461	1.386
Monfalcone	1.600	1.456	1.381	1.311
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Vicenza	1.573	1.429	1.354	1.284
Situazione extra:				
Verona	1.579	1.434	1.359	1.284
ZONA V:				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.547	1.397	1.322	1.252
Situazione extra:				
Belluno	1.563	1.413	1.338	1.263
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.531	1.386	1.311	1.242
ZONA VII:				
Ancona, Ferrara, Palermo, Siena, Treviso	1.498	1.359	1.284	1.210
Situazioni extra:				
Rovigo, Asti	1.504	1.359	1.284	1.215
Cuneo	1.509	1.365	1.284	1.210
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.466	1.333	1.258	1.188
Situazione extra:				
Valdarno	1.536	1.391	1.317	1.242
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina	1.424	1.279	1.204	1.140
Situazioni extra:				
Ascoli Piceno	1.445	1.301	1.231	1.161
Viterbo	1.434	1.290	1.215	1.151
Pesaro, Rieti	1.429	1.284	1.210	1.145
ZONA X:				
Benevento, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.331	1.242	1.167	1.097
Situazioni extra:				
Avellino, Chieti	1.391	1.252	1.183	1.108
Campobasso, Caserta	1.386	1.247	1.172	1.103
ZONA XI:				
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	1.333	1.204	1.129	1.065
Situazioni extra:				
Matera	1.349	1.215	1.145	1.076
Brindisi, Siracusa, Trapani	1.343	1.210	1.140	1.070
ZONA XII:				
Enna	1.268	1.145	1.081	1.017
Situazioni extra:				
Reggio Calabria	1.295	1.167	1.097	1.038
Caltanissetta	1.336	[illegible]	1.194	1.135

QUALIFICHE

Operai specializzati:

a) Addetti agli accumulatori, da considerarsi tali quelli addetti a lavoro di riparazione ordinaria straordinaria accumulatori ed impianti o addetti prevalentemente alla carica degli accumulatori elettrici ed alla accudienza del macchinario, manovra dei quadri e regolazione della corrente di carica delle batterie.

Operai qualificati:

b) Addetti agli accumulatori da considerarsi tali quelli addetti alla ordinaria manutenzione degli accumulatori. Capigruppo.

Manovali specializzati:

c) Addetti alla manipolazione, pulizia e riordino delle batterie di accumulatori.

Manovali comuni:

d) Addetti ai servizi di pulizia locali e mezzi di opera nelle Officine accumulatori.

Tabella C. RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE DEL PERSONALE OPERAIO ADDETTO ALLE OFFICINE IN GENERE E SQUADRE RIALZO SERVIZI I. E. (ESCLUSO PERSONALE OCA) ED ALLA MANUTENZIONE APPARECCHI ELETTROMECCANICI, ELETTRODOMESTICI E SIMILI

ZONE	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
ZONA O:				
Milano	1.700	1.539	1.458	1.375
Torino	1.666	1.509	1.430	1.349
Genova	1.653	1.497	1.418	1.338
ZONA I:				
Roma	1.646	1.491	1.413	1.334
Situazioni extra:				
Varese	1.683	1.524	1.443	1.363
Como, Firenze	1.666	1.509	1.430	1.350
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	1.598	1.447	1.371	1.295
Situazioni extra:				
Crema	1.705	1.545	1.463	1.380
Sondrio	1.658	1.502	1.423	1.342
Trieste	1.624	1.471	1.394	1.314
Verbania	1.638	1.484	1.405	1.326
Cremona, Massa Carrara	1.604	1.454	1.377	1.301
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.565	1.419	1.344	1.270
Situazioni extra:				
Biella	1.663	1.506	1.427	1.347
Monfalcone	1.569	1.423	1.348	1.273
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Vicenza	1.546	1.398	1.324	1.248
Situazione extra:				
Verona	1.549	401	1.326	250
ZONA V:				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.516	1.367	1.292	1.216
Situazione extra:				
Belluno	1.532	1.382	1.306	1.229
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.502	1.355	1.280	1.205
ZONA VII:				
Ancona, Ferrara, Palermo, Siena, Treviso	1.472	1.328	1.253	1.177
Situazioni extra:				
Rovigo, Asti,	1.476	1.332	1.257	1.181
Cuneo	1.484	1.332	1.256	1.177
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.415	1.304	1.231	1.156
Situazione extra:				
Valdarno	1.509	1.360	1.286	1.206
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina	1.399	1.251	1.181	1.109
Situazioni extra:				
Ascoli Piceno	1.424	1.275	1.202	1.128
Viterbo	1.410	1.261	1.190	1.118
Pesaro, Rieti	1.405	1.257	1.186	1.113
ZONA X:				
Benevento, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.357	1.217	1.145	1.070
Situazioni extra:				
Avellino, Chieti,	1.370	1.229	1.157	1.081
Campobasso, Caserta.	1.364	1.224	1.151	1.076
ZONA XI:				
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	1.317	1.180	1.110	1.088
Situazioni extra:				
Matera,	1.332	1.194	1.123	1.050
Brindisi, Siracusa, Trapani	1.324	1.186	1.117	1.045
ZONA XII:				
Enna, Reggio Calabria	1.255	1.126	1.059	901
Situazione extra:				
Caltanissetta	1.366	1.237	1.170	1.108

QUALIFICHE

Operai specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio (esempio: collaudatori, modellisti, tracciatori, ecc.).

Operai qualificati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio (esempio: fresatori, aggiustatori, calderai, motoristi, tappezzieri, tornitori, attrezzisti, verniciatori, falegnami, lustratori, trapanisti, mollai, fonditori, fucinatori, nichelatori, cromatori, lattonieri o battilamiere, stagnai, vetrai, piallatori, saldatori autogeni od elettrici, addetti ai forni fusori, allo smontaggio e montaggio locomotive locomotori o carrelli o pompe, ecc., ad apparecchi centrali termiche, ecc.).

Manovali specializzati o aiuto operai:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiore, partecipando direttamente alla lavorazione (esempio: addetti ai gazometri, alle piattaforme mobili, manovre e scambi, gruisti, addetti alle vasche lavaggio, sbavatori, stubatori, aiuto fonditori, addetti ai bagni galvanoplastici, ai carrelli elettrici, alla pulizia ceneratoi o camere a fumo o tubiere, alla cerchiatura e sala montaggio, ecc.).

Manovali comuni:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico o di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione (esempio: addetti ai servizi di pulizia ed al trasporto, carico e scarico merci, materiali in genere, ecc.).

Tabella D. — RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE DEL PERSONALE OPERAIO ADDETTO AI TRENI CANTIERI E CANTIERI INIEZIONI, LAVORAZIONE E MANIPOLAZIONE LEGNAMI FERROVIE STATO (ESCLUSO PERSONALE SALTUARIO OD OCCASIONALE DI CUI ALL'ALLEGATO A)

ZONE	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
ZONA O:				
Milano	1.700	1.539	1.458	1.375
Torino	1.666	1.509	1.430	1.340
Genova	1.653	1.497	1.418	1.338
ZONA I:				
Roma	1.646	1.491	1.413	1.334
Situazioni extra:				
Varese	1.683	1.524	1.443	1.363
Como, Firenze	1.666	1.509	1.430	1.350
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	1.598	1.447	1.371	1.295
Situazioni extra:				
Crema	1.705	1.545	1.463	1.380
Sondrio	1.658	1.502	1.423	1.342
Trieste	1.624	1.471	1.394	1.314
Verbania	[illegible]	1.484	1.405	1.326
Cremona, Massa Carrara	1.604	1.454	1.377	1.301
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.565	1.410	1.344	1.270
Situazioni extra:				
Biella	1.663	1.506	1.427	1.347
Monfalcone	1.569	1.423	1.348	1.273
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Vicenza	1.546	1.398	1.324	1.248
Situazione extra:				
Verona	1.549	1.401	1.326	1.250
ZONA V:				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.516	1.367	1.292	1.216
Situazione extra:				
Belluno	1.532	1.382	1.306	1.229
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.502	1.355	1.280	1.205
ZONA VII:				
Ancona, Ferrara, Palermo, Siena, Treviso	1.472	1.328	1.253	1.177
Situazioni extra:				
Rovigo, Asti,	1.476	1.332	1.257	1.181
Cuneo	1.484	1.332	1.256	1.177
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.445	1.304	1.231	1.156
Situazione extra:				
Valdarno	1.509	1.360	1.286	1.206
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina	1.399	1.251	1.181	1.109
Situazioni extra:				
Ascoli Piceno	1.424	1.275	1.202	1.128
Viterbo	1.410	1.261	1.190	1.118
Pesaro, Rieti	1.405	1.257	1.186	1.113
ZONA X:				
Benevento, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.357	1.217	[illegible]	1.070
Situazioni extra:				
Avellino, Chieti,	1.370	1.229	[illegible]	1.081
Campobasso, Caserta	1.364	1.224	[illegible]	1.076
ZONA XI:				
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	1.317	1.180	1.110	1.038
Situazioni extra:				
Matera	1.332	1.194	1.123	1.050
Brindisi, Siracusa, Trapani	1.324	1.186	1.117	1.045
ZONA XII:				
Enna, Reggio Calabria	[illegible]	1.126	1.059	991
Situazione extra:				
Caltanissetta	1.366	1.237	1.170	1.103

QUALIFICHE

Operai specializzati:

Addetti alla manutenzione e riparazione dei macchinari.

Operai qualificati:

Tornitori, fresatori, aggiustatori, lattonieri, falegnami, fuochisti, caldaie a vapore, verniciatori saldatori elettrici e autogeni, capi turno sala macchine.

Manovali specializzati:

a) Addetti all'azionamento delle macchine per la foratura e la spianatura o piallatura delle traverse, conducenti carrelli elettrici ed a scoppio.

b) Capi squadra addetti al controllo dello scarico, carico e cernita dei legnami in genere, addetti alle lavorazioni di accoppiamento in genere, revisionatori binari e scambi decauvilles.

Manovali comuni:

Addetti al carico e scarico dei legnami in genere ed alla manipolazione delle traverse, in aiuto dei manovali specializzati alle macchine addetti portellone autoclave.

ALLEGATO 1

TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO ER ASSUNZIONI OCCASIONALI LAVORI AI TRENI CANTIERI CANTIERI INIEZIONE LAVORAZIONE E MANIPOLAZIONE LEGNAMI FERROVIE DELLO STATO

Per i casi in cui da parte delle Imprese dovessero ffettuarsi lavori di breve durata, occasionali e saltuari, li da non consentire assunzioni a carattere normale continuativo (per le quali si applicano le norme del ontratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 1958, tipulato tra le stesse parti come innanzi costituite per li addetti a servizi in appalto dall'Amministrazione elle Ferrovie dello Stato);

si farà luogo al seguente trattamento:

I.

Il compenso ai lavoratori assunti per lavori di breve urata saltuari ed occasionali sarà calcolato e corrisposto come appresso:

a) in corrispondenza e sostituzione della paga conlobata:

er il cantiere di Foligno:

un compenso di lire 4,82 per ogni traversa da carro carrello e viceversa;

un compenso di lire 6,02 per ogni traversa da carro catasta e viceversa;

un compenso di lire 8,43 per ogni pezzo di legname er scambi da carro a carrello e viceversa;

un compenso di lire 10,12 per ogni pezzo di legname er scambi da carro a catasta e viceversa;

un compenso di lire 9,87 per ogni pezzo di legname er p[illegible] da carro a carrello e viceversa;

un compenso di lire 14,93 per ogni pezzo di legname er ponte da carro a catasta e viceversa.

er il cantiere di Livorno:

un compenso di lire 6,34 per ogni traversa da carro carrello e viceversa;

un compenso di lire 7,92 per ogni traversa da carro catasta e vicever[illegible];

un compenso di lire 11,09 per ogni pezzo di legname er scambi da carro a carrello e viceversa;

un compenso di lire 13,31 per ogni pezzo di legname er scambi da carro a catasta e viceversa;

un compenso di lire 12,98 per ogni pezzo di legname er ponte da carro a carrello e viceversa;

un compenso di lire 19,64 per ogni pezzo di legname er ponte da carro a catasta e viceversa.

Per il cantiere di Reggio Calabria.

un compenso di L. 4,84 per ogni traversa da carro a carrello e viceversa;

un compenso di L. 6,05 per ogni traversa da carro catasta e viceversa;

un compenso di L. 8,47 per ogni pezzo di legname per scambi da carro a carrello e viceversa;

un compenso di L. 10,16 per ogni pezzo di legname per scambi da carro a catasta e viceversa;

un compenso di L. 9,91 per ogni pezzo di legname per ponte da carro a carrello e viceversa;

un compenso di L. 15,00 per ogni pezzo di legname per ponte da carro a catasta e viceversa;

b) la indennità di scala mobile, sarà corrisposta nella misura in vigore al momento e nella località in cui si effettua il lavoro, secondo i criteri e le modalità di cui all'accordo interconfederale 15 gennaio 1957;

c) gli importi di spettanza dei lavoratori per ogni periodo di prestazione nella giornata, calcolati come alle lettere *a*) e *b*) che precedono, andranno maggiorati del 30 per cento per ratei di ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, festività retribuite, indennità vestiario, mancata mensa ed ogni e qualsiasi altra consimile concessione, compreso caropane, in favore del personale con rapporto di lavoro normale e continuativo.

II.

Nel caso di variazione delle paghe basi conglobate del manovale comune, si procederà a proporzionale adeguamento delle tariffe di cottimo sub *a*).

III.

I lavoratori che pur assunti per lavori di breve durata, saltuari, od occasionali, dovessero essere adibiti a mansioni complementari od accessorie di quelle previste al punto I, o comunque a mansioni per le quali non fossero applicabili i compensi secondo quanto convenuto al punto I, avranno diritto al trattamento ad economia stabilito dalle norme in vigore per le corrispondenti categorie di personale previste dal contratto nazionale 22 maggio 1958 integrato dalla concessione di cui alla lettera *c*) del punto I che precede.

IV.

Al personale tutto di cui al presente accordo, andrà corrisposta una indennità fissa di L. 40 per ogni giornata di assunzione al lavoro, nei casi in cui, distando la località di lavoro oltre Km. 3 del perimetro del più vicino centro abitato ed in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'Azienda non provveda direttamente al trasporto sul luogo del lavoro.

ALLEGATO 2

ACCORDO 19 FEBBRAIO 1959 PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI CARICO E SCARICO, TRENI CANTIERI E CANTIERI INIEZIONE, LAVORAZIONE E MANIPOLAZIONE LEGNAMI FERROVIE DELLO STATO (INTEGRATIVO AL C. C. N. L. 22 MAGGIO 1958)

In relazione a quanto convenuto al punto XII dell'accordo 22 maggio 1958, per la proroga ed il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro 1° marzo 1956 per gli addetti ai servizi in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, circa il riesame della regolamentazione per gli addetti ai treni cantieri, ecc.;

dopo ampia discussione è stato stabilito quanto appresso.

I.

Art. 25. — *Carico, scarico, piallatura e foratura legnami, treni cantieri e cantieri iniezioni, lavorazione e manipolazione legnami Ferrovie Stato.*

Soppressione del 1° comma che viene sostituito dal seguente:

« L'Impresa, ravvisando la opportunità di lavorazioni a cottimo per il carico, lo scarico, la piallatura e la foratura dei legnami in genere per l'applicazione del chiodo millesimo ed altro eventuale lavoro, stabilirà le relative tariffe in modo da garantire al personale di normale capacità ed operosità un guadagno giornaliero pari al minimo di retribuzione ad economia maggiorato di una percentuale di cottimo non inferiore all'11 per cento sulla paga conglobata ».

II.

« *Dichiarazione a verbale riguardante le lavorazioni presso i treni cantieri e cantieri iniezioni legnami* ».

Le tariffe di cottimo eventualmente stabilite presso ogni singolo impianto al 31 dicembre 1958, restano in vigore rivalutate sulla base degli aumenti convenuti dal 1° gennaio 1959 per il rinnovo del c. c. n. l. addetti a servizi ferroviari in appalto.

Successivamente al 1° gennaio 1959, tali tariffe verranno ricalcolate, a seguito di ogni e qualsiasi variazione che interessi i criteri adottati per determinarne gli importi, per fissarne le nuove misure in rapporto proporzionale alle percentuali di aumento o diminuzione del trattamento contrattuale dei lavoratori in economia.

III.

Art. 27. — Fermo restando la situazione di fatto fino al 31 marzo 1959, in deroga a quanto previsto circa i criteri per la corresponsione della indennità tossici nonchè della indennità per lavori antigienici, dalla data del 1° aprile 1959 le due indennità nella misura complessiva di L. 65 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro andranno corrisposte a tutto il personale addetto ai treni cantieri e cantieri iniezioni legnami.

IV.

Quanto stabilito con il presente accordo fa parte integrante dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro.

ALLEGATO 3

ACCORDO 31 LUGLIO 1959 PER IL CALCOLO DELLE INDENNITÀ TOSSICI, ANTIGIENICI E LAVORI PESANTI, SULLE INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO, PREAVVISO, FERIE E GRATIFICA NATALIZIA, AGLI ADDETTI AI SERVIZI IN APPALTO DELLA AMMINISTRAZIONE DELLE FF. SS. (INTEGRATIVO AL C. C. N. L. 22 MAGGIO 1958)

Il giorno 31 luglio 1959 le parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro 22 maggio 1958 per gli addetti ai servizi ferroviari in appalto dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato;

Presa in esame la richiesta dei lavoratori per il computo delle indennità tossici, per lavori antigienici e per lavori pesanti (previste all'art. 27, parte operai, dei precitati contratti) nella retribuzione presa a base per il calcolo dell'indennità di licenziamento, dell'indennità sostitutiva del preavviso, delle ferie, delle festività e della gratifica natalizia.

Le parti, constatato che dalle norme di cui al citato art. 27, viene escluso che le indennità tossici, per lavori antigienici, per lavori pesanti debbono essere computate nel calcolo di quanto dovuto ai titoli di cui innanzi e pertanto nulla può eccepirsi sul comportamento delle aziende che si sono regolate in conformità;

premesso che le organizzazioni sindacali dichiarano a nome dei lavoratori che questi nulla hanno da pretendere allo stesso titolo per il passato e sino al 31 dicembre 1959 e che in ogni caso eventuali richieste che comportino maggiori oneri non possono essere avanzate, dovendosi tenere conto delle entità globali dei benefici assicurati dai predetti istituti contrattuali, con l'accoglimento totale della richiesta dei lavoratori;

convengono a modifica delle richiamate norme, che dalla data del 1° gennaio 1960 le indennità tossici, per lavori antigienici e per lavori pesanti, nelle misure contrattualmente previste e per il personale al quale tali indennità competono, le stesse verranno considerate come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento, dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, per ferie e per gratifica natalizia.

Il presente accordo forma parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 1958 e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

ALLEGATO 4

ACCORDO 20 MAGGIO 1953 RELATIVO ALLA REGOLAMENTAZIONE DEL «COTTIMO» PER IL PERSONALE DEI SERVIZI IN APPALTO PRESSO LE OFFICINE FF. SS. COMPRESE LE OFFICINE DEPOSITO E SQUADRE RIALZO

Dopo le precisazioni ed intese negli incontri del giorno 20 aprile 1953 presso il Servizio P.A.G. della Direzione Generale F.S.; del giorno 12 maggio 1953 presso il Servizio Materiale e Trazione di Firenze della Direzione Generale F.S.; del giorno 16 maggio 1953 nuovamente presso il Servizio P.A.G. della Direzione Generale F.S.;

si conviene di riportare i chiarimenti che seguono circa la interpretazione dell'art. 25 (lavoro a cottimo) del contratto collettivo nazionale di lavoro 6 settembre 1951, per la parte che riguarda il personale che lavora presso le Officine F.S., comprese le Officine Deposito e Squadre Rialzo.

I.

L'utile di cottimo del 12% andrà corrisposto ai lavoratori delle Imprese inseriti in lavorazioni a premio di maggior produzione diretto.

La maggiorazione del 7% andrà corrisposta nel caso di lavorazione a premio di maggior produzione indiretto o con il sistema del cottimo globale.

Per l'esatta applicazione si precisa che s'intende:

a) premio di maggior produzione diretto: quello relativo a lavori per i quali si assegnano preventivamente tempi ricavati da tariffe ufficiali in uso per il personale F.S. a mezzo ordinativi di lavoro;

b) premio di maggior produzione indiretto: quello relativo a lavori per i quali non si procede all'assegnazione preventiva di tempi ma che vengono effettuati presso le Officine delle Ferrovie dello Stato comprese le Officine Deposito e Squadre Rialzo in cui è in atto il premio diretto e che siano legati, sia pure indirettamente, alla produzione;

c) cottimo globale: sistema di incentivo diverso dal premio diretto od indiretto di cui sopra e commisurato alla produzione complessiva dell'Officina.

Le parti si danno reciprocamente atto che, avendo segnalato le Organizzazioni dei lavoratori, nell'incontro di Firenze presso il Servizio Materiale e Trazione, che presso alcuni Impianti in cui è in uso il « cottimo globale » vi sono lavoratori o gruppi di lavoratori utilizzati con il sistema della assegnazione dei tempi diretti, l'Amministrazione ha assicurato di fare le dovute segnalazioni alle Imprese per l'applicazione, in tali casi, del corrispondente più favorevole trattamento economico di cui alla lettera *a*) che precede.

II.

Qualora l'Amministrazione ammetta e riconosca anche in favore dei dipendenti delle Imprese il sistema di retribuzione e lavoro a premio di maggior produzione previsto per i propri Agenti, le Imprese corrisponderanno a tali dipendenti, a seguito delle segnalazioni in argomento ed in conformità di corrispondente analoga ammissione e riconoscimento della Amministrazione Ferroviaria nei loro confronti, il premio di maggior produzione risultante dal prodotto delle economie percentuali di tempo calcolate e comunicate dall'Amministrazione (col massimo vigente per il personale F.S.) per le paghe basi risultanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e per la presenza in servizio di ciascun lavoratore interessato.

III.

I premi di maggior produzione, di cui al punto che precede, assorbono le maggiorazioni contrattuali sui minimi di paga base. Qualora però detti premi dovessero risultare inferiori a tali maggiorazioni contrattuali sui minimi di paga base, distintamente per lavori a premio diretto (12%) o per quelli a premio indiretto (7%), saranno dette maggiorazioni sui minimi di paga base da corrispondersi in luogo dei premi.

IV.

La possibilità di inserimento del personale delle Imprese in lavorazioni a premio di maggior produzione diretta, per le quali è da riconoscersi l'utile di cottimo del 12% calcolato sui minimi di paga base, è indipendente dalle qualifiche del personale, ragione per cui si riconosce ed ammette che anche il personale con qualifica di « manovale comune » può essere inserito in tali lavorazioni quando ne ricorrono le condizioni.

V.

Nel trattamento economico per ferie, festività non lavorate, indennità di licenziamento e simili, esclusa gratifica natalizia, saranno calcolati gli elementi normali e consuetudinari di retribuzione, escluse le maggiorazioni contrattuali sui minimi di paga base ed i premi eventuali di maggior produzione.

Di tali maggiorazioni contrattuali sui minimi di paga base, come pure dei maggiori guadagni che potranno realizzare i lavoratori rispetto alla retribuzione normale, quando sia ammesso nei loro confronti il sistema

di retribuzione e lavoro a premio di maggior produzione, sarà tenuto conto, ove ne ricorrano le condizioni, anche nella liquidazione della gratifica natalizia.

Tale gratifica natalizia sarà liquidata in via normale sulla base del guadagno medio delle due quindicine del mese di novembre di ciascun anno, salvo riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine utili, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro in altro periodo dell'anno.

VI.

Si riconosce e conferma il criterio di equivalenza, nella corrente terminologia sindacale, tra le qualifiche di « aiuto operaio » e di « manovale specializzato ».

VII.

Avendo le Organizzazioni dei lavoratori presentato richiesta all'Amministrazione Ferroviaria per risolvere il problema dei cottimi al restante personale delle Imprese che lavora presso Impianti ove si fa luogo alla applicazione del sistema del cottimo globale agli Agenti F.S., le parti si riservano se del caso l'ulteriore esame di questo punto per ogni possibile corrispondente chiarimento.

VIII.

Il presente verbale viene redatto e sottoscritto in cinque copie, delle quali una per ciascuna delle parti come innanzi costituite, una per il Servizio P.A.G. della Direzione Generale F.S., ed una per il Servizio Materiale e Trazione, a conferma delle intese per la più pronta, regolare e generale applicazione.

Nota. — Le percentuali di cottimo di cui al punto I del presente accordo, del 12% e del 7%, già considerate sulla paga base, con accordo successivo sono state rispettivamente ridotte al 5% ed al 3% sulle retribuzioni conglobate.

Visti il contratto, le tabelle *A-B-C-D* e gli accordi allegati 1-2-3-4 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22 MAGGIO 1958 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI A SERVIZI IN APPALTO DALLA AMMINISTRAZIONE DELLE FERROVIE DELLO STATO

Addì 22 *maggio* 1958 *in Roma*

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo* assistito dal Reggente della Direzione Sig. *Ezechiele Allegrucci* e dal Comm. *Ettore Triggiani,* con la partecipazione dei Signori Comm. *Biagi Ottorino,* Cav. *Caselli Umberto,* Gr. Uff. *Cesari Aimone,* Commendator *Derchi Giuseppe,* Comm. *De Vecchis Federico, Giordani Lino,* Dott. *Mannini Attilio,* Ing. *Malagoli Giuseppe,* Ing. *Mongiovì Filippo,* Cav. *Plini Alessandro, Randelli Dante,* Comm. *Rosania Ernesto,* Dott. *Valle Aldo,* Dott. *Zoppi Attilio;*

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE PORTABAGAGLI F. S. E SECONDARIE, rappresentata dal Presidente Commendator *Franco Malugani,* assistito dai Sigg. Dottori *Arrigo Marcolin, Camillo Canini* e *Oreste Gavilli;*

e

le Organizzazioni dei lavoratori: SINDACATO FERROVIERI ITALIANI, rappresentato dal Segretario Generale Senatore *Cesare Massini* e dai Segretari Nazionali Signori *De Blasio Giuseppe* e *Stimilli Sandro* assistiti dal Signor *Ciardullo Domenico,* Rappresentante Nazionale del Raggruppamento appalti ferroviari e dai Signori *Arseni Giorgio, Leandri Renato, Favilli Carlo, Di Celmo Paolo, Cirilli Mauro, Tortorella Giovanni, Lattanzio Mario, Masetti Gaetano;*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario Nazionale Rag. *Carmelo Termini* con la partecipazione dei Signori *Rinaldo Benedetti, Manzi Vincenzo, De Marinis Luigi,* Rag. *Marcello Boni* e dei Signori *Bruno Carella* e *Baldassarre Costantini,* assistita dalla C.I.S.L. nelle persone del Segretario Confederale Dott. *Cavezzali* e dell'Ing. *Salvatore Bruno;*

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO (U.I.L.T.A.T.), rappresentata dai Signori *Gennaro Papa, Mario Di Mario, Felice Gioberti* e *Giuseppe Costantino,* assistiti dal Dott. *Raffaele Vanni* e il Signor *Cesare Sergio* della Confederazione Unione Italiana del Lavoro.

Addì 22 *maggio* 1958 *in Roma*

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (A.U.S.I.T.R.A.), rappresentata dal Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo* assistito dal Reggente della Direzione Sig. *Ezechiele Allegrucci* e dal Comm. *Ettore Triggiani,* con la partecipazione dei Signori Comm. *Biagi Ottorino,* Cav. *Caselli Umberto,* Gr. Uff. *Cesari Aimone,* Commendator *Derchi Giuseppe,* Comm. *De Vecchis Federico, Giordani Lino,* Dott. *Mannini Attilio,* Ing. *Malagodi Giuseppe,* Ing. *Mongiovì Filippo,* Cav. *Plini Alessandro, Randelli Dante,* Comm. *Rosania Ernesto,* Dottor *Valle Aldo,* Dott. *Zoppi Attilio;*

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE PORTABAGAGLI F. S. E SECONDARIE, rappresentata dal Presidente Commendator *Franco Malugani,* assistito dai Sigg. Dottori *Arrigo Marcolin, Camillo Canini* e *Oreste Gavilli;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Benedetto Mauro* e dal Sig. *Domenico Barillà,* assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) nella persona del Capo Ufficio Sindacale Sig. *Verledo Guidi;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per il personale impiegatizio (escluso quello addetto a servizi di manovre nei porti di Genova, Napoli, Savona — soggetto alle norme di altro contratto collettivo di lavoro — ed altri eventuali per i quali, in mancanza di specifica regolamentazione, sarà provveduto a parte) addetto ai servizi in appalto dalla Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

Si chiarisce che con il termine « Impresa » le parti hanno inteso riferirsi sia alle Aziende che alle Cooperative esercenti servizi in appalto per conto della Amministrazione delle Ferrovie dello Stato.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui l'impiegato viene assegnato a sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 25 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione, che nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue:

appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;

appartengono alla 2ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto;

appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale;

appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

All'atto di eventuale passaggio di categoria, il datore di lavoro deve comunicare all'impiegato, a mezzo di lettera, la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dal presente articolo, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme di cui all'annesso regolamento, che fa parte integrante del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda i capisquadra addetti al servizio accumulatori luce treni F.S., il cui trattamento è stato parificato a quello del personale impiegatizio (vedi dichiarazione 3 del contratto operai riportata in calce all'art. 24), resta confermato quanto segue.

In ogni impianto Sede di Compartimento ferroviario sarà riconosciuta la qualifica di impiegato di 2ª categoria almeno ad un caposquadra. La medesima qualifica sarà riconosciuta ai capisquadra con personale alle proprie dirette dipendenze in numero non inferiore alle 24 unità ed ai capisquadra dei laboratori per riparazione batterie.

Agli altri capisquadra in servizio presso gli impianti predetti ed a quelli in servizio presso impianti in Sedi non compartimentali con personale alle proprie dipendenze in numero non inferiore alle 10 unità, sarà riconosciuta la qualifica di impiegati di 3ª categoria *A*.

Ai capisquadra in servizio presso impianti in Sedi non compartimentali con personale alle proprie dipendenze in numero non inferiore alle 4 unità sarà riconosciuta la qualifica di impiegati di 3ª categoria *B*.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avere un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione

fino alla metà del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio, e tale periodo va computato agli effetti della determinazione della anzianità di servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra l'Impresa e lo impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi passaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Nel caso di passaggio ad impiegato, nella stessa Impresa, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica e con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quinto della anzianità come operaio.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di [illegible]oro è di 45 ore settimanali. Il prolungamento fino a [illegible] ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (stipendio e scala mobile divisi per 180).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'articolo 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ad a sensi dell'articolo 3, n. 2 del R. D. 10 settembre 1923, n. 955 (Regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerarsi personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1ª categoria.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'articolo 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale (stipendio e scala mobile) di fatto:

1. lavoro straordinario diurno feriale 25%
2. lavoro straordinario notturno 50%
3. lavoro straordinario festivo 65%
4. lavoro straordinario notturno festivo . . . 75%

5. lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
6. lavoro notturno compreso in turni avvicendati 15%
7. lavoro non compreso in turni avvicendati 25%
8. lavoro domenicale con riposo compensativo:
   a) per le ore normali di lavoro 20%
   b) per le ore straordinarie 50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (stipendio e scala mobile) per 180.

Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Nelle ricorrenze del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre e nelle altre festività elencate dall'art. 2 della legge 27 maggio 1949 n. 260, (Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, il lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano) che cadano di domenica, è dovuto agli impiegati, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Il trattamento di cui innanzi è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello degli operai vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai stessi; tuttavia nel caso in cui detti impiegati prestino servizio nel giorno successivo alla Pasqua od in quello successivo al Natale, le ore di lavoro compiuto saranno compensate con la normale retribuzione oraria (stipendio e scala mobile), senza maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Si dà atto che l'ultima parte del penultimo comma dell'articolo 9 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione (stipendio e scala mobile), non inferiore a:

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

21 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 2 fino a 10 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni;

30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'Impresa, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle stesse ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'Impresa.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'Impresa ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni esecutive delle Camere del Lavoro provinciali o comunali o del Comitato Direttivo delle Sezioni territoriali delle Federazioni Lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Impresa cui l'impiegato appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni competenti degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'Associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

RETRIBUZIONI

I minimi di stipendio sono quelli di cui alle tabelle *A* e *B*.

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'Impresa ritardi oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 3 per cento sul minimo di stipendio della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

All'impiegato remunerato in tutto od in parte a provvigione o interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

Art. 13.

INDENNITÀ DI SCALA MOBILE

La scala mobile verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 14.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa Impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento per dieci bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, aumentato della indennità di scala mobile in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel quart'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta eventualmente, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

In ogni caso, per l'anzianità maturata fino alla data del 14 giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, ivi comprese le seguenti quote forfettarie di rivalutazione, attribuite ai sensi dell'art. 3 dell'accordo 14 giugno 1952, comprensive dell'aumento del 4%:

impiegati di età superiore ad anni 21 di 1ª categoria L. 468;

impiegati di età superiore ad anni 21 di 2ª categoria L. 390;

impiegati di età superiore ad anni 21 di 3ªA categoria L. 338;

impiegati di età superiore ad anni 21 di 3ªB categoria L. 312.

Per le donne ed i minori si applicano gli scarti previsti per la contingenza.

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile (stipendio e scala mobile) percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilià per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerati come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 16.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'Impresa corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 17.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso l'Impresa di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Impresa di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'Impresa.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'Impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malariche vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Fermo restando quanto innanzi sino alla cessazione di validità degli appalti in corso, per gli appalti di nuova aggiudicazione, con svolgimento di gare a decorrere dal 1 aprile 1956, agli impiegati in servizio nelle località rinonosciute di zona malarica dall'Amministrazione ferroviaria nel trattamenc economico degli agenti da essa dipendenti che prestano servizio nelle stesse località, sarà corrisposta una indennità di zona malarica nella misura di L. 24 per ogni giornata di presenza al lavoro.

Art. 20.

TUTELE DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Impresa deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi 4 mesi della sua assenza ed il 50 per cento di essa nei 2 mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza cui l'Impresa è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le Imprese non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbire da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare alla azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'Impresa ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
— mesi 6 + 3 = 9, di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre i 3 anni fino a 6 anni compiuti:
— mesi 9 + 4 ½ = 13 ½, di cui 4 ½ ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale:

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni:
— mesi 6 + 12 = 18, di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1. — In caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

2. — In caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quello di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, l'Impresa, ove risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'Impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da altre previdenze assicurative predisposte dall'azienda in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, festività, 13ª mensilità, ecc.).

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'Impresa.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni all'Impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 23.

DISCIPLINA DEL LAVORO - DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalle leggi e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non contrarre affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare no-

tizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro della Impresa, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Impresa per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante la affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario o strumenti e quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmero provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi 1 per gli impiegati di terza categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i dieci:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di terza categoria.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi 2 per gli impiegati di terza categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1 luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1 luglio 1937, venga a percepire, per indennità di licenziamento di cui all'art. 25, in più della misura spettantegli in base al trattamento previsto di 15/30.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Impresa, non ai sensi dell'art. 23, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1 luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1 luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1 luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25-30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1 luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regola-

menti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'articolo 32;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di scala mobile.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Impresa, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'Impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 26 del presente contratto.

Art. 26.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del Contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate negli articoli 24 e 25 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado, ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 2 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite second le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 28.

DECADIMENTO DEL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE

La norma di cui alla legge 22 gennaio 1934 che prevede il limite di retribuzione di L. 60.000 annue agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità è considerata inoperante e ciò fino alla emanazione di nuove disposizioni al riguardo.

Art. 29.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte agli impiegati le sotto indicate aliquote della indennità di cui all'articolo 25:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa; a coloro che si dimettano a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'articolo 11;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa;

50 per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI IMPRESA

La cessione o la trasformazione dell'Impresa in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa,

l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nella Impresa, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 32.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 33.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 25 per indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1 luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 24, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 34.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'Impresa tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 35.

NORME SOCIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'Impresa, sempre che non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 36.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 37.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1959 ed ha la durata sino al 31 dicembre 1960. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdetto da una delle due parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata r. r.

Tabella A - IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendio minimo mensile - Esclusi capisquadra addetti al servizio accumulatori luce treni F S*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	79.350	60.100	52.200	45.000	43.200	41.600	38.300	33.100	30.800	25.550	38.300	36.650	35.550	33.400	28.350	26.750	21.600
Torino	77.600	58.750	51.150	44.050	42.300	40.700	37.450	32.450	30.100	25.100	37.450	35.850	34.800	32.700	27.800	26.200	21.050
Genova	76.950	58.250	50.650	43.650	42.000	40.350	37.100	32.150	29.850	24.800	37.100	35.500	34.550	32.400	27.550	26.000	20.900
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	76.600	57.950	50.450	43.500	41.800	40.150	36.950	32.000	29.750	24.700	36.950	35.850	34.400	32.250	27.450	25.900	20.850
Situazione extra:																	
Varese	77.400	58.650	51.050	43.900	42.250	40.600	37.400	32.300	30.050	25.050	37.400	35.750	34.750	32.650	27.700	26.150	21.050
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.800	55.900	48.050	41.950	40.350	38.750	35.700	30.900	28.700	23.850	35.700	34.150	33.150	31.150	26.500	25.050	20.150
Situazioni extra:																	
Crema	76.600	59.450	51.750	44.550	42.850	41.200	37.950	32.850	30.450	25.350	37.950	36.300	35.250	33.050	28.150	26.550	21.400
Sondrio	76.050	57.600	50.100	43.150	41.550	39.950	36.750	31.850	29.600	24.550	36.750	35.150	34.150	32.050	27.300	25.750	20.700
Trieste	74.350	56.350	49.050	42.200	40.600	39.050	35.900	31.150	28.950	24.000	35.900	34.400	33.400	31.350	26.650	25.200	20.250
Verbania	75.100	56.850	49.500	42.650	41.000	39.350	36.300	31.400	29.200	24.250	36.300	34.700	33.700	31.600	26.950	25.400	20.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.450	54.900	47.750	41.150	39.550	38.100	35.050	30.300	28.200	23.500	35.050	33.500	32.600	30.600	26.000	24.550	19.800
Situazione extra																	
Biella	77.400	58.650	51.050	43.900	42.250	40.600	37.400	32.300	30.050	25.050	37.400	35.750	34.750	32.650	27.750	26.150	21.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.600	54.050	46.950	40.500	38.950	37.450	34.500	29.850	27.750	23.050	34.450	32.950	32.000	30.000	25.550	24.100	19.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	70.700	53.100	46.200	39.550	38.100	36.600	33.700	29.200	27.100	22.550	33.650	32.200	31.300	29.400	25.050	23.650	19.650
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.400	52.250	45.500	39.050	37.550	36.150	33.250	28.850	26.750	22.300	33.150	31.700	30.850	29.000	24.600	23.250	18.750
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.900	51.700	45.000	38.300	36.850	35.400	32.650	28.250	26.250	21.900	32.600	31.150	30.200	28.400	24.200	22.850	18.400
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.500	50.600	44.100	37.500	36.100	34.700	31.950	27.650	25.750	21.450	31.900	30.550	29.650	27.800	23.700	22.350	18.100
Situazione extra:																	
Valdarno	69.800	52.300	45.600	38.800	37.300	35.850	33.050	28.550	26.600	22.150	32.950	31.500	30.650	28.800	24.450	23.100	18.000
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.100	48.800	42.450	35.900	34.550	33.200	30.650	26.500	24.650	20.550	30.600	29.250	28.400	26.700	22.750	21.500	17.350
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	65.650	49.200	42.800	36.200	34.800	33.500	30.850	26.700	24.800	20.700	30.800	29.450	28.600	26.900	22.900	21.650	17.450
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.500	47.900	41.650	35.050	33.650	32.400	29.850	25.850	24.000	20.050	29.650	28.350	27.550	25.900	22.050	20.800	16.800
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.950	46.650	40.650	34.150	32.900	31.600	29.150	25.250	23.500	19.600	28.800	27.500	26.700	25.150	21.400	20.200	16.300
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.150	44.650	38.950	32.650	31.400	30.150	27.800	24.100	22.400	18.650	27.400	26.200	25.450	23.900	20.400	19.250	15.550

Tabella A - IMPIEGATI

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	79.350	51.800	44.650	38.850	36.700	33.100	30.750	28.300	26.350	23.700	33.100	31.650	29.750	26.850	24.160	22.950	20.250
Torino	77.600	50.650	43.750	38.050	35.900	32.450	30.050	27.700	25.850	23.200	32.400	31.000	29.100	25.850	23.650	22.450	19.850
Genova	76.950	50.250	43.400	37.650	35.550	32.150	29.800	27.500	25.600	22.950	32.100	30.750	28.900	25.600	23.500	22.300	19.700
ZONA I: Como, Firenze, Roma	76.600	50.000	43.150	37.500	35.400	32.000	29.700	27.350	25.500	22.850	31.950	30.600	28.800	25.500	23.350	22.200	19.650
Situazione extra: Varese	77.400	50.500	43.650	37.950	35.800	32.350	29.950	27.650	25.800	23.100	82.350	30.900	29.050	25.800	23.600	22.400	19.800
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.800	48.200	41.650	86.200	34.250	30.900	28.600	26.350	24.600	22.100	30.850	29.550	27.700	24.600	22.500	21.450	18.900
Situazione extra:																	
Crema	78.600	51.300	44.300	38.450	36.350	32.850	30.400	28.050	26.100	23.500	32.800	31.350	29.450	26.100	23.900	22.750	20.050
Sondrio	76.050	49.700	42.900	37.300	35.250	31.850	29.550	27.150	25.350	22.750	31.750	30.400	28.500	25.350	23.200	22.100	19.500
Trieste	74.350	48.550	41.950	36.500	34.450	31.150	28.900	26.600	24.750	22.250	81.100	29.750	27.900	24.750	22.700	21.600	19.050
Verbania	75.100	49.050	42.300	36.800	34.750	31.400	29.150	26.850	25.600	22.400	31.350	30.750	28.200	25.050	22.900	21.800	19.200
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.450	47.350	40.850	35.500	33.550	30.300	28.100	25.900	24.200	21.700	30.300	29.000	27.250	24.200	22.150	21.000	18.550
Situazione extra: Biella	77.400	59.550	43.650	38.000	35.800	32.350	30.000	27.650	25.800	23.100	32.350	30.900	29.050	25.800	23.600	22.400	19.800
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.600	46.600	40.250	35.000	33.050	29.850	27.700	25.500	23.800	21.400	29.800	28.450	26.750	23.750	21.750	20.700	18.300
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	70.700	45.800	39.550	34.150	32.250	29.200	27.050	24.950	23.250	20.850	29.150	27.850	26.150	23.250	21.350	20.250	17.900
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	60.400	45.100	38.950	33.750	31.900	28.850	26.700	24.600	22.050	20.600	28.700	27.500	25.800	22.900	20.950	20.000	17.600
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.900	44.600	38.500	33.100	31.300	28.250	26.200	24.100	22.500	20.200	28.150	26.950	25.350	22.450	20.600	19.650	17.300
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	37.500	43.700	37.700	32.450	30.650	27.050	25.650	23.700	22.100	19.850	27.600	26.350	24.750	22.050	20.200	19.200	16.950
Situazione extra: Valdarno	69.800	45.150	39.000	33.500	31.650	28.550	26.550	24.450	22.800	20.500	28.500	27.300	25.600	22.750	20.800	19.850	17.500
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.100	42.150	36.350	81.100	29.350	26.500	24.600	22.700	21.150	19.000	26.400	25.350	23.800	21.150	19.350	18.460	16.300
Situazione extra: Ascoli Piceno	65.650	42.400	36.650	81.300	29.600	26.700	24.750	22.850	21.350	19.150	26.650	25.500	23.950	21.250	19.500	18.550	16.400
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.500	41.500	35.700	30.200	28.550	25.650	23.950	22.150	20.650	18.500	25.650	24.550	23.050	20.500	18.750	17.900	15.850
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.950	40.800	34.800	29.550	27.900	25.250	23.450	21.600	20.150	18.150	24.850	23.800	22.350	19.900	18.250	17.350	15.350
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.150	88.550	33.350	28.200	26.650	24.100	22.350	20.650	19.250	17.300	23.700	22.700	21.300	18.950	17.450	16.600	14.650

Tabella B. — STIPENDIO MINIMO MENSILE PER I CAPISQUADRA ADDETTI AL SERVIZIO ACCUMULATORI LUCE TRENI FERROVIE DELLO STATO, IL CUI TRATTAMENTO ECONOMICO E' PARIFICATO A QUELLO DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO

ZONE	2ª categoria	3ª categoria *A*	3ª categoria *B*
ZONA 0:			
Milano	61 250	46 750	40.700
Torino	59 900	45 750	39 850
Genova	59.350	45.350	39.500
ZONA I:			
Como, Firenze, Roma	59.100	45.300	39.400
Situazione extra:			
Varese	59.800	45.650	39.800
ZONA II:			
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	57.000	43.800	38.100
Situazioni extra:			
Crema	60 600	46 450	40 350
Sondrio	58 750	45 000	39 150
Trieste	57 400	43 900	38 300
Verbania	57.950	44.500	38.700
ZONA III:			
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	55 950	43.000	37.400
Situazione extra:			
Biella	59.800	45.750	39.850
ZONA IV:			
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	55.150	42.350	36.850
ZONA V:			
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	54.150	41.400	36.050
ZONA VI:			
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	53.300	40.900	35.550
ZONA VII:			
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	52.700	40.150	34.900
ZONA VIII:			
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	51.650	39 350	34.250
Situazione extra:			
Valdarno	53.350	40.650	35.300
ZONA IX:			
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	49.850	37.800	33.000
Situazione extra:			
Ascoli Piceno	50.200	38.100	33.200
ZONA X:			
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	48.850	36 950	32.000
ZONA XI:			
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	47.650	36.050	31.100
ZONA XII:			
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	45.600	34.500	29.700

Verificandosi casi di capisquadra con qualifica impiegatizia di 3ª *A* o 3ª *B* con retribuzione tabellare inferiore a quella dell'operaio specializzato *in loco*, la misura della retribuzione di tali capi squadra sarà allineata a quella dell'operaio specializzato a tutti gli effetti contrattuali.

ESEMPIO: La retribuzione base tabellare (stipendio minimo mensile) del caposquadra di 3ª categoria *B* della II Zona di L. 38.100, verrà allineata alla retribuzione tabellare (retribuzione minima unificata) dell'operaio specializzato nella stessa II Zona di L. 1.627 × 26 cioè di L. 42.302.

Visto il contratto e le tabelle A e B che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 400 — (8151545) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.